
**TURVALLISUUSJOHTAMINEN OSANA
YHDYSKUNTASEURAAMUSTOIMISTOJEN
TURVALLISUUTTA**



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Kriisi- ja katastrofijohtaminen

Visamäki, syksy 2015

Heidi Lind



VISAMÄKI

Sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Tekijä

Heidi Lind

Vuosi 2015

Työn nimi

Turvallisuusjohtaminen osana yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuutta

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö tehtiin Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaustyöryhmän työskentelyyn liittyen. Kyselyn avulla pyrittiin selvittämään, miten Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstö koki päässeensä vaikuttamaan tai saaneensa äänensä kuuluviin Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksia laadittaessa. Lisäksi haluttiin kartoittaa millaisia aiheeseen liittyviä kehittämiskehdotuksia henkilöstöllä on. Yleisesti ottaen yhdyskuntaseuraamustoimistojen työntekijöiden mielestä tarvitaan turvallisuusjohtamisen, -viestinnän, -koulutuksen ja -tietoisuuden parantamista.

Tutkimuksen teoriaosuudessa esitellään yhdyskuntaseuraamusten täytännönpanotyötä ja Rikosseuraamuslaitosta organisaationa sekä käydään läpi kirjallisuuden pohjalta turvallisuutta ja turvallisuusjohtamista. Opinnäytetyö toteutettiin pääosin kvantitatiivisesti sekä avointen kysymysten osalta kvalitatiivisella tutkimusotteella. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jossa kohdejoukkona olivat koko maan kaikki yhdyskuntaseuraamustoimistojen työntekijät. Kyselytutkimus tavoitti kaiken kaikkiaan 169 yhdyskuntaseuraamustoimistoissa työskentelevää henkilöä ja vastauksia palautui yhteensä 86 kpl (vastausprosentin ollessa 50,9 %).

Tutkimustulosten mukaan henkilöstön osallisuus on kohtalaista. Tulokset vahvistavat sitä, että turvallisuussuunnitteluun liittyviä prosesseja kehitetään parhaiten avoimessa yhteistyössä ja välittömässä vuorovaikutuksessa koko henkilöstön kesken. Lisäksi esille nousi odotetusti työntekijöiden huoli yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuusasioihin liittyvien erityispiirteiden jäämisestä vankilaturvallisuuden jalkoihin. Keskeisenä kehittämiskohteena ehdotettiin yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuuden eriyttämistä selkeästi omaksi kokonaisuudeksi.

Avainsanat turvallisuusjohtaminen, turvallisuus, yhdyskuntaseuraamustoimistot, yhdyskuntaseuraamukset, rikosseuraamuslaitos

Sivut

52 s. + liitteet 5 s.

VISAMÄKI

Degree programme in Social and Health Care Development and Management

Author

Heidi Lind

Year 2015

Subject of Master's thesis

Dealing with Safety Management in Community Sanctions Offices

ABSTRACT

This thesis was carried out in connection to the work of the Security guideline work group at the Criminal Sanctions Agency. The survey aimed to find out how the staff of the Community Sanctions Offices felt they had been able to influence or had had their voices heard when creating the safety guidelines of the Criminal Sanctions Agency. An additional aim was to identify what kind of suggestions for further development the personnel have. Generally speaking, the employees of the Community Sanctions Offices believe that an improvement is required in safety management, communication, training and awareness.

The theoretical section presents the implementation of community sanctions work and the Criminal Sanctions Agency as an organization, as well as goes through the issues of security and safety management utilizing literature. The thesis was mainly carried out using quantitative methods and used a qualitative research approach with the open questions. The research was conducted as a research in which the target group were all national employees of the Community Sanctions Offices. The survey reached all together 169 people working in the Community Sanctions Offices. A total of 86 answers were returned (response rate being 50,9 %).

According to the results the involvement of staff is moderate. The findings confirm that the processes related to security planning are developed best in open cooperation and immediate interaction among the entire staff. Additionally as expected, employees had concerns about the special characteristics of security in the Community Sanctions Offices being overshadowed by prison security. The separation of the security of the Community Sanctions Offices into a clearly separate entity was one of the main proposed areas of improvement.

Keywords safety management, security, community sanctions offices, community sanctions, criminal sanctions agency

Pages 52 p. + appendices 5 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	1
2.1.	Turvallisuuslinjaustyöryhmän toimeksianto	3
2.2.	Turvallisuuslinjaustyöryhmän työskentely	4
2.3.	Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015	4
3	YHDYSKUNTASEURAAMUSTYÖ RIKOSSEURAAMUSLAITOKSESSA	5
3.1.	Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpano	5
3.2.	Rikosseuraamuslaitoksen strategia.....	7
3.2.1.	Visio	8
3.2.2.	Keskeiset tavoitteet.....	8
3.2.3.	Perustehtävä.....	8
3.2.4.	Arvot.....	10
3.3.	Yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuus	10
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE.....	11
5	TURVALLISUUS JA JOHTAMINEN.....	12
5.1.	Tutkimuksia turvallisuusjohtamisesta	13
5.1.1.	Yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuustutkimus	14
5.2.	VMBaro-työtyytyväisyyskysely.....	16
5.3.	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	16
5.3.1.	Organisaatioturvallisuus	17
5.3.2.	Turvallisuuskulttuuri	17
5.3.3.	Riskienhallinta.....	18
5.3.4.	Turvallisuusjohtaminen	19
6	TUTKIMUSMENETELMÄT	21
6.1.	Kyselytutkimus.....	22
6.2.	Aineiston analyysi	24
7	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA AIKATAULU	26
8	TULOKSET	27
8.1.	Taustakysymysten tulokset	28
8.1.1.	Rikosseuraamusalueiden välinen jakauma	28
8.1.2.	Henkilöstöryhmien välinen jakauma	28
8.2.	Strukturoitujen kysymysten tulokset.....	29
8.3.	Osallistuminen turvallisuuslinjaustyöskentelyyn	29
8.3.1.	Vastausten yleinen jakauma	29
8.3.2.	Vastausten jakauma henkilöstöryhmittäin.....	30
8.3.3.	Vastauksen tarkentaminen avoimeen kenttään.....	31
8.4.	Äänen saaminen kuuluviin turvallisuuslinjauksia laadittaessa	32
8.4.1.	Vastausten yleinen jakauma	32
8.4.2.	Vastausten jakauma henkilöstöryhmittäin.....	33
8.4.3.	Vastauksen tarkentaminen avoimeen kenttään.....	34
8.5.	Turvallisuussuunnitteluun liittyvien työskentelyprosessien kehittäminen.....	35

8.5.1. Avoimen kysymyksen tulokset.....	35
8.6. Kehittämistyön kannalta mielenkiintoiset tulokset	38
8.6.1. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	40
8.6.2. Tutkimuksen merkitys organisaatiolle	42
9 POHDINTA.....	43
9.1. Turvallisuusjohtaminen.....	43
9.2. Turvallisuusviestintä	44
9.3. Turvallisuuskoulutus	44
9.4. Turvallisuustietoisuus.....	45
9.5. Kehittämistarpeet	45
10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	
Liite 1	Kyselyn saatekirje
Liite 2	Kyselylomake
Liite 3	Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä

1 JOHDANTO

Rikosseuraamuslaitos aloitti alkuvuodesta 2014 kattavan koko laitosta koskevan turvallisuuslinjausten päivittystyön. Olemassa olevien turvallisuuslinjausten sisältö ei enää vastannut organisaation nykyisiä tarpeita. Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata turvallisuusjohtamista käsitteenä sekä kuvata henkilöstön kokemuksia strategisen turvallisuustyön nykytilasta ja auttaa kehittämään työryhmätyöskentelyä työntekijöiden osallisuuden näkökulmasta.

Turvallisuusjohtamiselle ei löydy yhtä yhtenäistä tai yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Useimmiten turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan kuitenkin kokonaisvaltaista, niin lakisääteisen kuin omaehtoisen turvallisuuden hallintaa, jossa yhdistyvät sekä menetelmien ja toimintatapojen että ihmisten johtaminen. Riskienhallinta otetaan myös turvallisuusjohtamisessa nykyisin vahvasti huomioon. Turvallisuusjohtamiseen liittyviä peruskäsitteitä ovat mm. riskienhallinta, organisaatioturvallisuus, turvallisuuskulttuuri, turvallisuuden hallinta ja turvallisuuden johtaminen. Näiden käsitteiden ymmärtäminen on osa kokonaisvaltaisen turvallisuusjohtamisen käsitteen sekä siihen liittyvien kehittämiskohteiden tunnistamista, kun halutaan parantaa organisaation turvallisuustoimintaa.

Tämä opinnäytetyö kartoittaa Rikosseuraamuslaitokseen kuuluvien yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstön kokemuksia mahdollisuudestaan vaikuttaa turvallisuustyön kehittämiseen. Opinnäytetyössä selvitetään turvallisuuden ja sen johtamisen kytkeytyminen Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan. Lisäksi tutkimus pitää sisällään erilaisia turvallisuusjohtamiseen kuuluvia käsitteitä. Sitä kautta pyritään löytämään yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuusjohtamisen näkökulmasta parannettavavia tekijöitä sekä niiden avulla löytämään turvallisuusjohtamisen osallisuuteen liittyviä kehittämiskohteita.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan erityisesti Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstön näkemyksiä mahdollisuudestaan vaikuttaa turvallisuusjohtamiseen. Rajaamalla pyritään täsmentämään, mitä tutkimuksella halutaan saada selville (Hirsjärvi ym. 2009, 81). Ensimmäisenä tavoitteena on kuvata kohdeorganisaatiota varten sellaisia työskentelymenetelmiä tai kehittämisideoita, joiden avulla henkilöstö saadaan tulevaisuudessa aidosti osallistettua turvallisuustyön suunnitteluun ja kehittämiseen.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

Oikeusministeriön kriminaalipoliittisen osaston alaisuudessa toimiva rikosseuraamusala uudisti organisaatiotaan vuoden 2010 alussa, kun oikeusministeriön hallinnonalalla aiemmin erillisinä virastoinaan toimineet Rikosseuraamusvirasto, Vankeinhoitolaitos ja Kriminaalihuoltolaitos yhdistyivät Rikosseuraamuslaitokseksi. Organisaatiomuutoksessa Kriminaalihuoltolaitoksen aluetoimistoista tuli yhdyskuntaseuraamustoimistoja. Olen työsken-

nellyt nykyisen Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa vuodesta 2002 lähtien. Koko työurani olen tehnyt yhdyskuntaseuraamusten puolella, jossa olen vuodesta 2009 toiminut johto- ja esimiestehtävissä sekä samalla myös turvallisuudesta vastaavana esimiehenä. Kokemukseni mukaan Rikosseuraamuslaitoksessa turvallisuus käsitetään vahvasti vankiloihin liittyvänä ilmiönä. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen osallistumisesta koko laitosta koskevaan turvallisuustyöhön ei ole olemassa valtakunnallista toimintamallia. Koska selkeää toimintamallia ei ole, ei ole olemassa myöskään selkeää turvallisuusasioihin liittyvää johtajuutta.

Teen opinnäytetyöni liittyen Hämeen ammattikorkeakoulussa (HAMK) ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (ylempi AMK) johtavaan sosiaali- ja terveystieteiden kehittämissä ja johtamisen koulutusohjelmaan, kriisi- ja katastrofijohtamisen suuntautumisvaihtoehtoon. Lisäksi suoritan samanaikaisesti kansainvälisen kaksoistutkinnon (ns. double degree) University of South Walesin (UK) MSc Disaster Healthcare -maisterin koulutusohjelmassa. Yhdistelmä johtaa tutkintotodistukseen kummassakin korkeakoulussa. Tavoitteenani on tulla paremmaksi turvallisuusjohtajaksi niin nykyisessä työssäni kuin myös humanitaarisissa työtehtävissä. Esimiehenä pidän tärkeänä henkilöstön hyvinvointia, motivaatiota ja osallisuutta turvallisten työtapojen mahdollistajana. Lähestyn opinnäytetyötäni sosiaalityön näkökulmasta.

Tutkimusidea lähti liikkeelle osallistumisestani Rikosseuraamuslaitoksen nimeämään turvallisuuslinjaustyöryhmän työskentelyyn ainoana yhdyskuntaseuraamustoimistojen edustajana. Turvallisuus on Rikosseuraamuslaitoksessa perinteisesti nähty vankiloihin liittyvänä käsitteenä. Organisaatiomuutoksen myötä se on kuitenkin määritelty strategiseksi tavoitteeksi koko Rikosseuraamuslaitoksen toiminnalle. Koska yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuus edelleen jää keskustelussa ja laitoksemme työskentelyssä usein vankilaturvallisuuden jalkoihin, halusin lähestyä tutkimusta nimenomaan tästä näkökulmasta.

Rikosseuraamuslaitoksen edellinen turvallisuusstrategiatyö aloitettiin 1.4.2007 kaksiosaisella tutkimushankkeella, jossa tutkittiin turvallisuutta vankiloissa ja yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Strategiatyötä varten perustettiin ohjausryhmä keväällä 2007 ja työryhmä keväällä 2008. Turvallisuusstrategia luovutettiin tammikuussa 2010. Siinä turvallisuusstrategiset päämäärät on kiteytetty kolmeen pääkohtaan, jotka perustuvat rikosseuraamusalaa sääteleviin lakeihin ja perustehtävän suorittamiseen. Ensinnäkin henkilöstön työturvallisuus tulee ottaa huomioon kaikessa toiminnassa. Toiseksi toteutetaan lain mukaista rangaistuksen suorittamista, jossa taataan rikoksesta tuomitun oikeus turvalliseen ja häiriöttömään täytäntöönpanoon. Kolmanneksi linjataan, että Rikosseuraamuslaitoksessa tehtävän työn tulee tuottaa tuloksia yhteiskuntaturvallisuuden edistämiseksi. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

Edellisiin pääkohtiin perustuen strategisena päämääränä on järjestäytyneen ja ammattirikollisuuden erityispiirteiden ottaminen huomioon kaikilla työskentelyn tasoilla. Tähän liittyen pyrkimyksenä on estää kaikkea seuraamusten aikana tapahtuvaa rikollisuutta mahdollisimman tehokkaasti. Toimiti-

loja vuokrattaessa ja rakennettaessa turvallisuustarpeet huomioidaan ja sisäistä turvallisuustiedonkulkua tehostetaan ja se tapahtuu nopeasti. Tavoitteena on, että alaa koskeva kokonaisvaltainen riskienhallintajärjestelmä kehitetään toimivaksi kokonaisuudeksi. Siksi myös onnistuneesta turvallisuustyöstä tulee tiedottaa oma-aloitteisesti ja eri ammattialojen välistä yhteistyötä niin hallinnon sisällä kuin viranomaisten kesken tulee tehdä nopeasti, tehokkaasti ja toimivasti. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

Edellä mainittujen linjausten ja olosuhteiden vallitessa turvallisuustyö Rikosseuraamuslaitoksessa on hyvin haasteellista. Tänä päivänä turvallisuudelle asettaa haasteita järjestäytynyt rikollisuus ja etenkin jengiläiset, jotka omalla toiminnallaan pyrkivät vaikuttamaan muihin vankeihin ja päättämään asioita heidän puolestaan. Myös henkilökuntaan kohdistuneet väkivallanteot vapaa-ajalla entisten vankien taholta ovat viime vuonna nousseet esille. Toivottavasti ne ovat olleet vain yksittäisiä tekoja eivätkä jatkossa tule osaksi arkipäivää, sillä siinä tapauksessa meidän tulee kehittää keinoja ja lainsäädäntöä henkilökunnan suojelemiseksi. Myös yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden lisääntyminen tulee asettamaan haasteita, etenkin kun suurin osa yhdyskuntaseuraamustoimistoista on vähentänyt henkilöstöä reilusti. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaista kolmannes on ulkomaalaisia ja he edustavat yli 50 kansalaisuutta. (Rikosseuraamuslaitos 2015a; Rikosseuraamuslaitos 2015b; Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategian valmistumisesta on kulunut viisi (5) vuotta ja rikosseuraamusala on sinä aikana kehittynyt ja kehitymässä uusien rangaistusten ja työn sisältöjen muodossa, puhumattakaan sopeuttamistoimien aiheuttamasta muutoksesta. Vuonna 2014 nimetyn turvallisuuslinjaustyöryhmän tavoitteena oli päivittää Rikosseuraamuslaitokselle ajankäytön mukaiset turvallisuuslinjaukset.

2.1. Turvallisuuslinjaustyöryhmän toimeksianto

Turvallisuuslinjaustyöryhmä valmistelee esityksen Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksista, sekä laatii ehdotuksen turvallisuusindeksin perustana olevasta mittaristosta. Toimeksiannon lähtökohtina ovat Rikosseuraamuslaitoksen strategia "turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa", valmisteilla olevan vankeuslakiuudistuksen vaikutukset, rangaistusten täytäntöönpanon monimuotoisuus ja sopeuttamissuunnitelmien vaikutukset. Työryhmässä on tarkoitus käsitellä turvallisuuden merkitystä Rikosseuraamuslaitoksessa, rikoksesta tuomitun tuntemisen merkitystä ja siihen liittyvää turvallisuustiedonhankintaa, dynaamisen turvallisuuden toteuttamista käytännössä, valvontatekniikan laajuuden tarvetta ja merkitystä, turvallista toimintaa toimintojen mahdollistajana ja resurssien riittävyyttä. Lisäksi laaditaan ehdotus turvallisuuden mittaristosta, joka tulee toimimaan vuoden 2014 tulostavoitteena olevan turvallisuusindeksin tietolähteenä. (Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

Työryhmä käsittelee turvallisuuden merkitystä Rikosseuraamuslaitoksessa, rikoksesta tuomitun tuntemisen merkitystä ja siihen liittyvää turvallisuustiedonhankintaa, dynaamisen turvallisuuden toteuttamista käytännössä, valvontatekniikan laajuuden tarvetta ja merkitystä, turvallisuutta toimintojen

mahdollistajana ja resurssien riittävyyttä. Lisäksi työryhmä laatii ehdotuksen laitosturvallisuusindeksin mittaristosta. Tarkemmat tavoitteet turvallisuuslinjauksille määritellään työryhmässä. (Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

2.2. Turvallisuuslinjaustyöryhmän työskentely

Turvallisuuslinjaustyöryhmä aloitti työskentelynsä 1.2.2014. Työryhmän määräaika oli 30.11.2014 ja sitä jatkettiin 28.2.2015 saakka. Työryhmän puheenjohtajana toimi Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja Esa Vesterbacka sekä sihteereinä ylitarkastaja Ari Juuti keskushallintoyksiköstä ja rikosseuraamusesimies Heidi Lind Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimistosta. Työryhmä kokoontui yhteensä 13 kertaa.

Työryhmälle varattiin mahdollisuus kuulla eri alojen asiantuntijoita. Ennen linjauksen jättämistä työryhmä antoi mahdollisuuden linjausluonnosten kommentointiin kattavalla alueellisella työpajatyöskentely- ja lausuntokierroksella. Työpajatyöskentely toteutettiin alueellisesti alkukesästä 2014. Ensimmäinen työpaja pidettiin Länsi-Suomen rikosseuraamusalueella Turun vankilassa 25.5.2014 ja toinen Etelä-Suomen rikosseuraamusalueella Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa Vantaalla 9.6.2014. Viimeisenä oli vuorossa Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue, jonka työpaja järjestettiin aluekeskuksen tiloissa Kuopiossa 17.6.2014. Työryhmän edustajina sihteerit osallistuivat kaikkiin työpajoihin. Työpajojen lisäksi järjestettiin valtakunnallinen turvallisuusseminaari Tikkurilassa 24.–25.11.2014. Seminaariin kutsuttiin kaikki työpajatyöskentelyssä mukana olleet henkilöt sekä pyydettiin yksiköitä varmistamaan, että jokaisesta toimipisteestä olisi mukana ainakin yksi työntekijä.

Työryhmän palaverien, työpajojen sekä seminaarin välillä linjaustyöryhmän sihteerit ja puheenjohtaja kokosivat aineistoja ja muokkasivat linjausluonnosta, minkä lisäksi kaikki työryhmän jäsenet lähettivät ehdotuksia mahdollisiksi linjauksiksi työstettäväksi yhteisesti työryhmän palaverissa. Luonnos turvallisuuslinjauksista lähti lausuntokierrokselle koko laitokseen maaliskuussa 2015 ja lopullinen versio saatiin painosta sekä jakoon yksiköille lokakuussa 2015.

2.3. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset 2015

Lokakuussa 2015 julkaistuissa Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksissa (Rikosseuraamuslaitos 2015c) turvallisuutta on haluttu käsitellä mahdollisimman kattavasti. Linjaukset pitävät sisällään dynaamisen turvallisuuden, rangaistusaikaisen rikollisuuden ennaltaehkäisyn ja estämisen, viranomais- ja sidosryhmäyhteistyön, henkilö-, teknisen- ja toimitilaturvallisuuden sekä henkilökunnan psykososiaalisen tuen uhka- ja vaaratilanteissa. Varsinaiset linjaukset ja niihin liittyvät konkreettiset toimenpiteet nousevat edellä mainittujen teemojen kautta. Linjauksissa pohditaan myös turvallisuuden merkitystä niin yhteiskunnan kuin henkilökunnan ja rikosseuraamusasiakkaiden näkökulmasta. Työskentelyn aikana esille nousi linjaustyöryhmän toimeksiannon ulkopuolisia asioita. Vaikka näitä tärkeitä huomioita ei ole käsitelty kyseisessä julkaisussa, on ne kuitenkin kirjattu linjausten loppuun jatkotoimenpiteitä varten.

Linjaukset korostavat erityisesti vuorovaikutuksen merkitystä, ammatillisuutta ja asiakaslähtöisyyttä sekä poikkihallinnollista yhteistyötä kaikessa toiminnassa. Linjausten jalkauttamisessa peräänkuulutetaan johdon tukea ja sitoutumista linjausten ottamiseksi osaksi tulosohejausta. Esitettyjen toimenpiteiden tavoitteena on yhdenmukaistaa turvallisuustoimintaa Rikosseuraamuslaitoksen kaikilla tasoilla sekä saada jokainen työntekijä kiinnostumaan turvallisuuden ylläpitämisestä ja ymmärtämään oman käyttäytymisen ja varautumisen merkitys osana kokonaisvaltaista turvallisuustyötä. Tärkeänä pidetään rikoksesta tuomitun oikeutta turvalliseen rangaistuksen suorittamiseen sekä henkilöstön työturvallisuutta. Rikosseuraamusalan tulevaisuuden kehittämistyössä painotetaan erityisesti ammattitaitoa ja asiakaslähtöisyyttä. (Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

3 YHDYSKUNTASEURAAMUSTYÖ RIKOSSEURAAMUSLAITOKSESSA

Oikeusministeriön alaisuudessa toimivan Rikosseuraamuslaitoksen toiminta on säädetty laissa. Hallinnonalan strategian mukaisesti Rikosseuraamuslaitoksen ydintehtäviin kuuluu suomalaisen oikeusjärjestelmän ja oikeusvaltion toimivuudesta huolehtiminen. Tavoitteena on avoin, aktiivinen ja turvallinen suomalaisen yhteiskunta, jossa kuka tahansa voi luottaa oikeuksiensa toteutumiseen. Rikosseuraamuslaitos on valtakunnallinen vankeusrangaistusten ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoviranomainen. Näiden toimijoiden yhteinen perustehtävä on rikosoikeudellisten seuraamusten lainmukainen ja turvallinen täytäntöönpano. Rangaistuksia täytäntöönpanon tulisi lisätä tuomittujen valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan ja edistää heidän elämänhallintaansa sekä yhteiskuntaan sijoittumistaan. (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 2009/953; Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015; Oikeusministeriö 2012; Rikosseuraamuslaitos 2013.)

Rikosseuraamuslaitos on reilun 2500 viranhaltijan organisaatio, joka huolehtii tutkintavankeuden, vankeusrangaistusten sekä yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta. Laitoksen toimintaa varten maa on jaettu kolmeen alueeseen, jotka ovat Etelä-Suomen rikosseuraamusalue, Länsi-Suomen rikosseuraamusalue ja Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalue. Alueiden yksiköitä ovat vankilat, yhdyskuntaseuraamustoimistot ja arviointikeskukset. (Laki Rikosseuraamuslaitoksesta 2009/953; Rikosseuraamuslaitos 2013.)

3.1. Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpano

Merkittävä osa suomalaista rangaistusten täytäntöönpanojärjestelmää ovat vapaudessa suoritettavat yhdyskuntaseuraamukset, joita ovat yhdyskuntapalvelu, nuorisorangaistus, nuorten ehdollisen vankeuden valvonta ja valvontarangaistus. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa laaditaan myös seuraamuksiin liittyviä lausuntoja ja toimeenpanosuunnitelmia oikeuden käsitteilyä varten sekä tehdään suoraan siviilistä vankilaan menevien arviointia. Edellisten lisäksi tuomittu voi päästä ehdonalaan vapautteen suoritettuaan

osan vankeudesta, jolloin yhdyskuntaseuraamustaseuraamuksiin lukeutuvaa ehdonalaisen vapauden valvontaa toimeenpannaan yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Niin ikään koevapaus luetaan yhdyskuntaseuraamuksen kaltaiseksi seuraamukseksi, mutta sen valvonnasta ja täytäntöönpanosta vastaavat vankilat. Osalle koevapautta suorittaville määrätään kuitenkin valvontaa, jolloin yhdyskuntaseuraamustoimiston virkamies voi tavata heitä valvotun koevapauden aikana. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 400/2015; Yhdyskuntaseuraamusten toimeenpano 2012.)

Vuonna 2014 yhdyskuntaseuraamusasiakkaita oli päivittäin maassamme keskimäärin 3137, ja ne jakautuivat seuraavasti: ehdollisen vankeuden valvonnassa olevia nuoria oli keskimäärin 781 asiakasta päivässä, nuorisorangaistuksessa vain 10, ehdonalaisen vapauden valvonnassa keskimäärin 1054 asiakasta päivittäin, yhdyskuntapalvelussa keskimäärin 1247 ja valvontarangaistuksen suorittajia oli vuoden aikana keskimäärin 45 päivässä. Päivittäiset keskimäärät on esitelty taulukossa 1 (taulukko 1). Asiakkaiden suorittama rangaistusaika oli keskimäärin 58 päivää. (Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2014.)

Taulukko 1. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden päivittäiset keskimäärät vuonna 2014
(Lähde: Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2014)

Vuosi	Nuorten ehdollisen vankeuden valvonta	Nuorisorangaistus	Yhdyskuntapalvelu	Ehdonalaisen vapauden valvonta	Valvontarangaistus	Yhteensä
2014	781	10	1247	1054	45	3137

Yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanossa sekä ehdollisesti vapautuneiden valvonnassa valtaosa tehtävistä on asiakastyötä. Yhdyskuntaseuraamustyön ammattilaiset työskentelevät yhdyskuntaseuraamustoimistossa tai sen alaisessa toimipaikassa. Yhdyskuntaseuraamustyö jakautuu juridishallinnolliseen työhön, sosiaalityöhön kaltaiseen tukemis- ja auttamistyöhön, menetelmälliseen ja strukturoituun vaikuttamistyöhön sekä palvelunohjaukseen ja verkostotyöhön. (Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset 2006, 14–15.)

Rikosseuraamuslaitoksen asiakastyö perustuu kartoittamiseen ja arviointiin. Työskentelyä toteutetaan suunnitelmallisella otteella, koko rangaistuksen aikaisena jatkumona. Tämän lisäksi yhdyskuntaseuraamustyön keskiössä ovat erilaiset sosiaalista toimintakykyä edistävät tehtävät ja ohjelmat. Kaikkien asiakkaiden kanssa käydään rikoskeskusteluja ja tarpeen mukaan he voivat osallistua päihdeongelmien vähentämiseen tähtääviin tai muihin uusintarikollisuutta ehkäiseviin toimintaohjelmiin, kuten Suuttumuksen hallinta-, Liikenneturva- ja Viisi keskustelua muutoksesta –ohjelmat.

Rikosseuraamuslaitoksen kymmenvuotisstrategiassa 2011–2020 ”Turvallisesti kohti avoimempaa täytäntöönpanoa”, turvallisuus on nostettu yhdeksi kolmesta keskeisestä tavoitteesta. Turvallisuuden nostaminen keskiöön vankiloiden lisäksi myös yhdyskuntaseuraamustyössä on osa rikosseuraamusalalla tapahtunutta muutosta, jolla on ollut merkittävä rooli käytännön asiakastyön muotoutumiselle. (Virta 2007, 64.)

3.2. Rikosseuraamuslaitoksen strategia

Rikosseuraamuslaitoksen strategia vuosille 2011–2020 toteaa ”Rikosseuraamuslaitos tekee vaikuttavaa, luotettavaa ja merkityksellistä työtä yhteiskunnan turvallisuuden hyväksi”. Tämän vision pohjalta on määritelty kolme toisiinsa liittyvää tavoitetta. Keskeisenä tavoitteena on tuomittujen yhteiskuntaan kiinnittymisen lisääminen verkostoituvalla työotteella. Tätä voidaan toteuttaa pyrkimällä turvalliseen ja entistä avoimempaan täytäntöönpanoon. Turvallisuuteen liitetään kiinteästi joustavat rakenteet ja seuraamusprosessit. Tärkeänä pidetään myös työhönsä motivoitunutta ja hyvinvoivaa henkilökuntaa, joka pitää asetettuja tavoitteita mielekkäinä. Strategia korostaa neljää arvoa: ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. Oheisessa kuvassa on esitelty tiivistetysti Rikosseuraamuslaitoksen strategia (kuva 1). (Rikosseuraamuslaitos 2011.)



Kuva 1. Rikosseuraamuslaitoksen strategia (Rikosseuraamuslaitos 2011)

Strategiassa esitettyihin arvoihin sitoutuminen merkitsee sitä, että arvot näkyvät käytännön työssä sekä siinä, kuinka henkilöstö suhtautuu niin toisiinsa kuin asiakkaisiin. Kohtelun tulee olla inhimillistä, asiallista ja tasa-vertaista. Tämän varmistamiseksi on kaikessa työssä turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, mikä onnistuu toimimalla lainmukaisesti. Täytäntöönpanotyötä tulee toteuttaa niin, että sillä tuetaan tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä pyrkimystä rikoksettomaan elämään. Rikosseuraamusalan vaikuttavuus keskittyykin juuri uusintarikollisuuden vähentämiseen, vaikuttamalla yksilöön motivoimalla ja tukemalla häntä rikoksettomaan elämään. (Karsikas 2005, 20–21.) Tämän lisäksi täytäntöönpanotyön on oltava turvallista niin yhteiskunnalle, henkilöstölle kuin asiakkaille.

Tavoitteena on ollut laatia strategia sellaiseksi, että se mahdollistaa henkilöstön osallistamisen, sitouttamisen ja vaikuttamisen niin, että se voi aidosti

toimia suunnittelun pohjana. Henkilöstösuunnittelun on reagoitava muuttuviin tilanteisiin ja siksi Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöstrategia päivitetään vuosittain. Henkilöstösuunnitelmaa ja sen edellytyksiä tarkistetaan suunnittelukaudella vuosittain strategiатыn osana ja aina silloin, kun tehdään muutoksia henkilöstörakenteisiin. (Rikosseuraamuslaitos 2011.) Seuraavissa alaluvuissa esitellään tarkemmin strategian sisältöä.

3.2.1. Visio

Rikosseuraamuslaitos tekee vaikuttavaa, luotettavaa ja merkityksellistä työtä yhteiskunnan hyväksi (Rikosseuraamuslaitos 2011). Oikeusministeriön henkilöstöstrategiassa tavoitteena on tukea hallinnonalan tehtävien tehokasta hoitamista ja varmistaa samalla henkilöstön hyvinvointi. Henkilöstöstrategian päätavoitteeksi on edellisen strategiakauden tapaan nostettu hyvä työyhteisö ja hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvoinnin nähdään syntyvän töissä ja pohjautuvan johtamiseen ja esimiestyöhön, osaamiseen, työn hallintaan, rakenteiden toimivuuteen sekä osallisuuteen. Molemmat henkilöstöstrategian painopistealueista, johtaminen ja yhteistyö sekä mielekkäät tehtävät ja henkilöstövoimavarojen suunnitelmallinen käyttö, edistävät työhyvinvoinnin lisääntymistä. (Oikeusministeriö 2012.)

3.2.2. Keskeiset tavoitteet

Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöstrategiassa (ks. kuva 1) yhdeksi keskeisistä tavoitteista on määritelty verkostotyö muiden viranomaisten, kolmannen sektorin toimijoiden sekä tuomitun lähipiirin kanssa. Päämääränä on kasvattaa tuomitun valmiuksia yhteiskuntaan kiinnittymiseksi. Toisena tavoitteena on avoimempi ja vaikuttavampi täytäntöönpano sitä tukevien rakenteiden avulla. Kolmanneksi tavoitteeksi on nostettu mielekäs työ sekä sitä kautta motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tämä tarkoittaa henkilöstön näkökulmasta luotettavaa ja arvostettua työnantajaa, joka tarjoaa ammattitaitoisille työntekijöilleen mahdollisuuden kehittymiseen, kouluttautumiseen, työssä jaksamiseen ja arvostettuun työhön. (Rikosseuraamuslaitos 2011.)

Tulevaisuudessa toimintaympäristön epävakaus lisääntyy ja uudenlaisten riskien hallinta korostuu muun muassa ulkomaalaisen vankiaineksen lisääntyessä. On varauduttava kansainvälistymisen myötä syntyviin uhkiin, kuten järjestäytyneen rikollisuuden kasvuun tai maahanmuuttajataustaisten nuorten syrjäytymiseen. Rikosseuraamuslaitoksen on ennakoitava tulevaisuuden työmarkkinoiden kilpailu osaavasta henkilöstöstä panostamalla alan houkuttavuuteen työnantajana sekä rekrytointiin. (Rikosseuraamuslaitos 2011.)

3.2.3. Perustehtävä

Rikosseuraamusalan perustehtävään nojaavat vaikuttavuustavoitteet ovat määritelty seuraavasti:

1) Seuraamusten täytäntöönpano on lainmukaista, ennustettavaa, luotettavaa ja joutuisaa.

- 2) Tuomitun elämänhallintaa ja yhteiskuntaan sopeutumista vahvistetaan yksilöllisiin suunnitelmiin perustuvalla täytäntöönpanolla.
- 3) Rangaistuksen turvallisen täytäntöönpanon tulisi edistää tuomitun yhteiskuntaan sijoittumista. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

Rikosseuraamuslaitoksen eri toimijoiden työskentelyn taustalla on yhteinen perustehtävä, rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpano. Tämä tarkoittaa sitä, että yhdyskuntaseuraamustoimistoissa työskentelevät rikosseuraamustyöntekijät ja laitoksen muut virkamiehet huolehtivat rangaistusten täytäntöönpanosta luotettavasti ja turvallisesti, lakia noudattaen. Lainmukaisuus merkitsee lisäksi normaalisuuseriaatteen noudattamista. Suoritetavalla seuraamuksella ei saa olla itse rangaistukseen liittyviä rajoitteita enempää kerrannaisvaikutuksia tuomitun elämään.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vankeuden täytäntöönpanon tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana (vankeuslaki 2 §). Vankeuslain 9 §:ssä (vankeuslaki 767/2005) mainitaan lisäksi vangin osallistumisesta vankilan ulkopuolella olevaan toimintaan. Yhdyskuntaseuraamukset puolestaan ovat vapaudessa suoritettavia seuraamuksia, jotka ovat tärkeä osa rangaistusten täytäntöönpanojärjestelmää ja joiden toimeenpano tapahtuu siis asiakkaan normaalin arjen piirissä (Lappi-Seppälä 2005, 10).

Rikosseuraamuslaitos tunnistaa vankien kuntouttamisen, yhteiskuntaan integroitumisen sekä vankien aktivoinnin tärkeyden. Avoseuraamuksissa sekä avolaitoksissa tuomittujen oma aktiivisuus korostuu ja aktivointitoimia tehdään jatkuvasti. Tuomittujen henkilökohtainen vastuun ottaminen korostuu, jolloin heidän edellytyksenä pärjätä siviilielämässä lisääntyvät. Puhutaan hallitusta vapauttamisesta, jossa vapautumisvaiheessa korostetaan kuntoutusjatkumon sujuvaa siirtymistä siviilielämään. Rikosseuraamusalan kehittämisen suuntauksena on vahvasti ollut hyvinvointivalttiollinen rangaistusajattelu, jossa lähtökohtana pidetään rikoksentekijää ja häneen vaikuttamista. Vaikuttamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä yksilön rikolliseen käyttäytymiseen vaikuttamista, joita ovat yksilökohtaisesti kaikki ne tekijät jotka vaikuttavat uusintarikollisuuden mahdollisuuteen. (Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset 2006.)

Rikosseuraamuslaitoksen tärkeimpänä tavoitteena on parantaa yhteiskunnan turvallisuutta vähentämällä tuomittujen uusintarikollisuusriskiä. Tässä merkityksessä uusintarikollisuuden ehkäisyyn tähtäävät toimet tulee nähdä osana laajempaa sosiaalista järjestelmää. Rikosseuraamusjärjestelmässä saavutettuihin tuloksiin vaikuttavat sen käytössä olevat keinot ja henkilöstön osaaminen niiden käyttämiseen. Rikosten uusimisriskeihin pyritään vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti rikosseuraamusalan arkityössä. Vaikuttava lähtyö tapahtuu kuitenkin aina työntekijän ja laajemman täytäntöönpanoprosessin ulkopuolisen järjestelmän vuorovaikutuksessa. Ulkoisia tekijöitä ovat muun muassa suomalaisen yhteiskunnan kansainvälistymiseen ja monikulttuuristumiseen liittyvät haasteet. (Kiehelä 2011, 7.)

3.2.4. Arvot

Työntekijän on ensin arvostettava omaa työtään ja organisaatiotaan, voidakseen sitoutua sen arvoihin ja tavoitteisiin. (Kallasvuo & Romppanen 2011, 92). Sitoutunut työntekijä haluaa organisaationsa menestyvän, mutta samalla hän haluaa myös itse hyötyä menestyksestä vaikkapa palkkana, arvostuksena tai työn jatkuvuutena (Pyöriä & Saari 2012, 58).

Rikosseuraamuslaitoksen arvot ovat seuraavat:

- 1) Ihmisarvon kunnioittaminen,
- 2) oikeudenmukaisuus,
- 3) usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä
- 4) turvallisuus (Rikosseuraamuslaitos 2011).

Edellä mainittuihin arvoihin sitoutuminen merkitsee arvojen näkymistä kaikessa toiminnassa ja suhtautumisessa työtovereihin, henkilöstöön ja rikosseuraamusasiakkaisiin. Lisäksi se pitää sisällään perusoikeuksien ja ihmis-oikeuksien turvaamisen sekä inhimillisen, asiallisen ja tasavertaisen kohtelun. Arvojen toteuttaminen näkyy kaiken toiminnan lainmukaisuudessa sekä oikeuden ja kohtuuden noudattamisessa. Se on täytäntöönpanotyön toteuttamista siten, että sillä tuetaan tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimystään rikoksettomaan elämään. Ennen kaikkea arvojen mukainen täytäntöönpanotyö takaa sen, että se on turvallista yhteiskunnalle, henkilökunnalle ja rikosseuraamusasiakkaille. (Rikosseuraamuslaitos 2011.)

3.3. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuus

Yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta annetussa laissa (400/2015) todetaan, että yhdyskuntaseuraamuksen tavoitteena on rangaistuksen täytäntöönpanon yhteydessä edistää tuomitun sosiaalista selviytymistä ja yhteiskuntaan kiinnittymistä sekä kasvattaa tämän valmiuksia elää rikoksettomaan elämään. Kyseinen tavoite määrittää vahvasti myös Rikosseuraamuslaitoksen roolia osana yhteiskunnan turvallisuusviranomaisten kenttää. Yhteiskunnan turvallisuutta voidaan parhaiten lisätä pitkäjänteisellä työskentelyllä uusimisriskin pienentämiseksi.

Yhdyskuntaseuraamustoimistojen tavoitteena onkin osaltaan huolehtia yhteiskunnan turvallisuudesta, johon pyritään laillisen ja turvallisen täytäntöönpanojärjestelmän ylläpitämisellä. Lisäksi tavoitteena on yhdyskuntaseuraamuksista annetun lain mukaisesti myötävaikuttaa siihen, että uusintarikollisuus vähenisi ja rikollisuutta ylläpitävä syrjäytymiskehitys katkeaisi. Asiakassuhteiden alkuvaiheessa asiakkaiden elämäntilannetta arvioidaan ja heidän kanssaan laaditaan suunnitelma rangaistuksen suorittamisen ajalle. Erityisesti kiinnitetään huomiota niihin riskitekijöihin, jotka lisäävät rikollista käyttäytymistä. Asiakkaiden kanssa pohditaan rikosten tekemiseen johtaneita syitä ja mietitään vaihtoehtoisia toimintatapoja. Turvallisuuden näkökulmasta yhteistyö muiden viranomaisten ja kolmannen sektorin kanssa on tärkeää. (Rikosseuraamuslaitos 2013; Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

Oikeusministeriön hallinnonalan toimitilakonseptin mukaisesti yhdyskuntaseuraamustoimistojen tilojen tulevaisuuden suunnittelussa tulee huomioida yhdenmukainen ja kustannustehokas suunnittelu. Toimitilojen tulee tukea toimintaa ja samalla myötävaikuttaa toiminnan kehittämiseen ja tehostumiseen. Toimitilojen jakamisella julkisiin ja sisäisiin tiloihin voidaan selkeyttää asiakkaiden vastaanottotilanteita. (Oikeusministeriö 2013.) Tilojen suunnittelussa tulee työturvallisuuteen liittyvät seikat ottaa huomioon. Olennaista on, että vastaanottotilat takaavat turvallisen ja luottamuksellisen asiakkaiden vastaanottamisen. (Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

Yhdyskuntaseuraamustyöhön kuuluu asiakkaiden tapaaminen toimistojen lisäksi myös muualla. Tapaamiset tapahtuvat usein yhdyskuntapalvelua, valvontarangaistusta tai valvottua koevapautta suorittavien henkilöiden palvelupaikoilla. Lisäksi esimerkiksi tukipartiotyössä asiakkaita tavataan myös heidän kotonaan. Edellä mainittujen palvelupaikkoina toimivien työpaikkojen turvallisuus on ensisijassa palvelupaikkojen itsensä vastuulla. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstön toimesta turvallisuuteen liittyviä asioita tulee kuitenkin ottaa esille muun muassa palvelupaikoille tehtävissä info-tilaisuuksissa sekä tutustumiskäynneillä. (Rikosseuraamuslaitos 2010; Rikosseuraamuslaitos 2015c.)

Yhdyskuntaseuraamustoimistojen koot, toimintamallit ja tilaratkaisut vaihtelevat suuresti, joten yhtenäistä ohjetta ei ole voitu antaa vaan turvallisuusratkaisujen ohjeistus on ollut johtajan vastuulla. Samasta syystä myös turvallisuusohjeiden sisältö ja laajuus vaihtelevat. Johtajien tulee huolehtia siitä, että työturvallisuus on otettu huomioon jokaisessa toimipaikassa. Lisäksi toimipaikoilla tulee olla turvallisuusohjeet ja toimintamalli uhkaavan asiakastilanteen varalle. Lähtökohtana on, että päihtyneen asiakkaan kanssa ei työskennellä. Johtajille on myös korostettu yksikkökohtaisen toimintamallin harjoittamisen tärkeyttä. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

Turvallisuusohjeiden tavoin turvallisuusratkaisut ja -välineet vaihtelevat toimistoittain. Asiakas ilmoittautuu toimistoon ovipuhelimen välityksellä. Suurimmissa toimistoissa on joko päivystävän työntekijän ja/tai kameroiden avulla valvottu odotustila. Pienimmissä toimipaikoissa on valvottu asiakasvastaanotto eli työntekijä hakee ja saattaa asiakkaansa ovelle. Työhuoneissa tulee olla poistumistie, jonka kautta työntekijä pääsee tarvittaessa pakenemaan huoneesta tai jos tämä ei ole mahdollista, huoneen sisustus on järjestettävä siten, että työntekijällä on esteetön pääsy ovelle. Asiakasvastaanottohuoneiden äänieristykseen on myös kiinnitetty huomiota: huoneet eivät saa olla liian hyvin äänieristettyjä. Huoneiden sisustusratkaisuihin tulee välttää esineitä, joiden heittäminen on helppoa ja joilla voi aikaansaada huomattavaa vahinkoa. (Rikosseuraamuslaitos 2010.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön kokonaisuus muodostuu teoreettisesta viitekehyksestä ja Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilökunnalle tehtävästä kyselytutkimuksesta liittyen heidän osallisuuden kokemuksiin turvallisuuslinjaustyöskentelyyn vaikuttamisesta. Teoreettinen osuus käsittelee riskienhallintaa, organisaatioturvallisuutta, johtamista ja

turvallisuutta, turvallisuusjohtamista sekä turvallisuuskulttuuria. Kyselyn avulla kartoitetaan henkilöstön kokemuksia osallistumisesta organisaation turvallisuustyöhön ja etsitään mahdollisia kehittämis ehdotuksia. Vastausten perusteella voidaan tarkastella strategisen turvallisuustyön kehittämistä työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin tutustumalla turvallisuusjohtamista käsittelevään kirjallisuuteen ja julkaisuihin. Lisäksi aineistona käytettiin Rikosseuraamuslaitoksen sekä Oikeusministeriön turvallisuutta käsitteleviä julkisia käsikirjoja ja toimintaohjeita. Tutkimuksen alussa esitellään Rikosseuraamuslaitosta organisaationa ja sen jälkeen teorian tietoa siitä, miten organisaation turvallisuutta ja turvallisuusjohtamista on kirjallisuudessa määritelty sekä kuvataan työn tekemisessä käytetyt menetelmät. Menetelmien tarkastelun jälkeen analysoidaan kyselytutkimuksella saadut vastaukset. Lopussa esitetään analysointivaiheen tulosten perusteella muodostetut johtopäätökset.

Hirsjärven ym. (2009, 125–126) mukaan tutkimusongelmat tulee harkita ja muotoilla tarkkaan ennen varsinaisen tutkimusaineiston keräämisen aloittamista. Tutkimuskysymysten asettelu on tutkimusstrategian, tieteenfilosofian ja teoreettisen ymmärtämisen ohella yksi tutkimuksen perusteista. Tutkimuskysymykset muodostavat johtoajatuksen, jonka ympärille työ rakentuu.

Tällä tutkimuksella on kaksi tutkimuskysymystä:

Kuinka hyvin henkilöstö kokee saaneensa äänensä kuuluviin strategisessa turvallisuussuunnittelussa?

Kuinka työskentelyprosessia tulisi kehittää, jotta henkilöstön ääni saadaan toivotulla tavalla kuuluviin?

5 TURVALLISUUS JA JOHTAMINEN

Turvallisuus on riskienhallintaa sanan varsinaisessa merkityksessä. Turvallisuustyön tarkoitus on tiedostaa mahdolliset riskit ja uhat, jotta niihin voidaan varautua oikealla tavalla ja ehkäistä niiden toteutuminen mahdollisimman tehokkaasti. Turvallisuustyön tarkoitus on myös jo toteutuneiden riskien haittojen minimoiminen. Erityisen tärkeää riskien hallinta on turvallisuuskriittisissä organisaatioissa, joihin rikosseuraamusalakin kuuluu. Riskienhallinta edellyttää organisaatiolta tehokasta turvallisuusjohtamista, jonka tekemästä työstä koko organisaatio hyötyy. Turvallisuusjohtaminen on oma erikoisalansa, joka kuuluu siihen tehtävään erikseen nimetyille henkilöille. Turvallisuustyö on myös osa jokaisen rikosseuraamusalan henkilön työtä tavalla tai toisella. Vuorovaikutuksellisuus ja vankien sekä yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden tunteminen ovat laaja-alaisen turvallisuusajattelun perusta Rikosseuraamuslaitoksessa. (Rikosseuraamuslaitos 2010, 6.)

Sydänmaanlakka (2009, 256) määrittelee strategisen johtamisen loppumattomaksi prosessiksi, jossa on osallisena koko organisaatio. Prosessi pitää sisällään strategian laatimisen ja suunnittelun, toteuttamisen, arvioinnin

sekä päivittämisen. Johtajien tulee huomioida yhä enemmän ihmiset ja heihin vaikuttaminen päivittäisissä vuorovaikutustilanteissa (Ristikangas & Ristikangas 2010, 20–25). Kehusmaa (2010, 31) kuvaakin strategisen johtamisen ja strategiatyön olevan viestintää sen eri muodoissa. Johdon tehtävä tässä viestintäketjussa on tuoda kaikkien tietoon strategisesti tärkeitä asioita ja aikaansaada keskustelua niihin liittyen (Juholin 2009, 158).

Strategisessa työssä viestinnän haasteena nähdään strategian kompleksisuus ja laajuus. Kehusmaan (2010, 32–33) mukaan strategiatyön viestinnässä epäonnistutaan usein, koska kohderyhmää ei oteta riittävästi huomioon. Tavallisimpia virheitä ovat, että viestit on liian monimutkaista ja laajasti tai että viesti yksinkertaistetaan liiaksi. Viestinnässä toteuttamisessa on otettava huomioon viestin kohderyhmä, mutta siitä huolimatta viestin sisällön tulisi olla sama kohderyhmästä riippumatta. Onnistunut viestintä auttaa johtoa selkeyttämään henkilöstölle organisaation toimintaa ja tavoitteita. Juholinin (2009, 158) kuvaa hyvää viestintää johdon välineenä selkeyttää henkilöstölle heidän työnsä merkitystä, omaa työtä osana kokonaisuutta ja organisaation suuntaa. Onnistunut viestintä lisää organisaation mainetta, mikä puolestaan lisää henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista. Mitä läpinäkyvämpää, totuudenmukaisempaa ja yksilöä kunnioittavampaa johdon toteuttama viestintä on, sitä tyytyväisempi henkilöstö on työhönsä ja edustamaansa organisaatioon.

Organisaation strategiatyön näkökulmasta henkilöstön osallistaminen nähdään tärkeänä. Osallistamalla saadaan henkilöstön perehtyneisyys ja osallistaminen käyttöön organisaation menestymistä silmällä pitäen. Osallistavan strategiatyön keskiössä on eri toimijoiden välinen vuorovaikutus ja strategian koostuminen ihmisten arjesta. On tärkeää, että strategiatyötä ei tehdä umpiossa, vaan koko henkilöstö osallistuu sen suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Tienari & Meriläinen 2009, 125–127.) Kun henkilöstö otetaan mukaan päätöksentekoon, viestitetään työntekijöille heidän olevan tärkeitä organisaation näkökulmasta. Lisäksi osallistava päätöksenteko tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin ja sitä kautta vaikuttaa päätöksentekoon organisaation eri tasoilla. (Elele & Fields 2010, 370.)

Killimettin (2006) ja Scheinin (2004) mukaan ihmisten johtamisella voidaan vaikuttaa organisaation kulttuuriin sekä turvallisuusilmapiiriin ja sitä kautta myös koettuun turvallisuustasoon. Ihmisten johtamiseen liittyvien turvallisuusilmapiirin ja turvallisuustason välillä voidaan nähdä yhteys: turvallisuusjohtamisella voidaan vaikuttaa turvallisuuden tasoon sekä suoraan että välillisesti turvallisuusilmapiirin kautta. (Chi-Hsiang ym. 2008.) Turvallisuusjohtamisen avulla voidaan vaikuttaa myös turvallisuuskäyttäytymiseen sekä tapaturmien lukumääriin (Chin-Shan & Chung-Shan, 2008).

5.1. Tutkimuksia turvallisuusjohtamisesta

Lanne (2007) määrittelee väitöskirjassaan turvallisuusjohtamisen organisoituksi ja järjestelmälliseksi johtamiseksi, jonka avulla pyritään ennaltaehkäisemään erilaisia ihmisiä, ympäristöä, omaisuutta, tietoa tai mainetta vahingoittavia tapahtumia. Turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa toimintaa

kaikilla organisaation osa-alueilla ja sitä kautta se on tärkeä osa organisaation normaalia johtamisprosessia. (Lanne 2007, 12.)

Levän (2003) mukaan turvallisuusjohtamisen tärkeimpänä edellytyksenä on johdon vahva sitoutuminen turvallisuuteen ja sen osoittaminen käytännössä. Tämä ilmenee johdon osallistumisena sekä vuorovaikutuksena ja avoimuutena niin työntekijöitä kuin työnjohtoa kohtaan. Tärkeää on johdon henkilökohtainen koulutus ja perehtyminen turvallisuusjohtamiseen, mutta ei tule myöskään unohtaa henkilöstön tiedotusta, koulutusta ja perehdyttämistä sekä koulutustarpeiden huolellista selvittämistä. Levän mielestä tähän liittyy henkilöstön tehokas motivointi, osallistaminen ja valtuuttaminen turvallisuustyöhön sekä pätevien turvallisuusasiantuntijoiden tuki. Turvallisuuskulttuurin jatkuva kehittäminen ja turvallisuus sinällään on huomioitava kaikessa suunnittelussa. (Levä 2003, 143–147.)

Hämäläinen ja Anttila (2008) selvittivät tutkimuksessaan onnistuneen turvallisuusjohtamisen käytäntöjä. Niin ikään heidän mukaansa johdon asema on keskeinen tekijä onnistuneen turvallisuusjohtamisen takaamiseksi. Esimerkillään ja osallistumalla johto edistää merkittävästi henkilöstön sitoutumista. Tämän lisäksi he painottavat turvallisuusjohtamisen organisointia. Tämän ei välttämättä tarvitse olla kovinkaan massiivista toimintaa, vaan jo toimintavastuiden ja velvollisuuksien määrittäminen sekä linjaesimiesten resurssien varmistaminen yhdessä koulutuksen kanssa edistävät sitoutumista turvallisuustyöhön. Keskeisinä turvallisuusjohtamisen menetelminä he mainitsevat riskien arvioinnin, osaamisen varmistamisen koulutuksen, opastuksen ja ohjauksen avulla, mittaamisen ja seurannan sekä vuorovaikutuksen. Toimiva vuorovaikutus kasvattaa keskinäistä luottamusta ja tämä auttaa johtoa henkilöstön motivoinnissa. (Hämäläinen & Anttila 2008, 12, 39–46, 52)

Simola (2005) tarkastelee väitöskirjassaan turvallisuuden johtamista esimiestyönä. Hänen tutkimuksessaan nousi esiin kolme tärkeää tekijää turvallisuuden johtamisessa ja sen kehittämisessä. Ensinnäkin johdon aktiivisuuden merkitys turvallisuustyössä on merkittävä. Ilman johdon selkeää sitoutumista ei turvallisuusjohtamista voida toteuttaa tehokkaasti. Toisena tekijänä Simola mainitsee linjaesimiesten roolin tukemisen. Heidän vastuullaan on turvallisuuden välittäminen alemmille tasoille. Esimiesten turvallisuusjohtamiseen liittyvään koulutukseen tulisikin panostaa voimakkaasti. Kolmantena tekijänä on turvallisuustietoisuuden herättäminen vaihe vaiheelta kattamaan koko organisaation. Esimiesasemassa olevien esimerkki ja toiminta on tärkeässä asemassa henkilöstön turvallisuusajattelun kehittämisessä. (Simola 2005, 221–224.)

5.1.1. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuustutkimus

Yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuusjohtamiseen liittyviä tutkimuksia ei juurikaan ole tehty. Yhdyskuntaseuraamustyöhön liittyvänä tutkimuksena mainittakoon kuitenkin Kriminaalihuoltolaitoksen aluetoimistojen (nyk. yhdyskuntaseuraamustoimistojen) turvallisuuteen liittyvä tutkimus. Junninen (2009) tutki laajalti Kriminaalihuoltolaitoksen aluetoimisto-

jen työtilojen turvallisuutta ja henkilöstöön kohdistunutta epäasiallista vaikuttamista. Tutkimus tehtiin silloin tekeillä olleiden Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategian ja laatutyön tausta-aineistoksi. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimistojen työntekijöiden arvioita silloisten aluetoimistojen turvallisuuden sen hetkisestä tilasta syksyllä 2008. Tutkimus suoritettiin strukturoituna kyselynä kaikille Suomen aluetoimistojen työntekijöille ja siihen vastasi yhteensä 219 henkilöä. (Junninen 2009, 2.)

Yleisimpinä työturvallisuutta uhkaavina tilanteita pidettiin erilaisia konflikteja päihtyneiden tai mielenterveysongelmista kärsivien asiakkaiden kanssa. Myös asiakkaiden tapaaminen toimiston ulkopuolella ja täytäntöönpanotyöhön liittyvät kuulemistilanteet koettiin työturvallisuusriskinä. Tutkimuksessa todettiin kuitenkin, että useat työntekijät olivat tyytyväisiä vallinneeseen työturvallisuustilanteeseen, koska heille ei ollut sattunut minäänlaisia työturvallisuuteen liittyvää ongelmaa. (Junninen 2009, 22, 27.)

Junninen (2009) toteaa, että turvallisuusasioihin liittyvä valistaminen, turvaaminen ja kouluttaminen ovat työnantajan vastuulla. Tämäkin tutkimus vahvisti sitä tutkittua tosiasiaa, että vain harvoissa työpaikoissa työnantaja on oikeasti panostanut työn, työpaikan ja työntekijän mahdollisten työperäisten turvallisuusriskien minimoimiseen. Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että ongelman keskiössä on erityisesti turvallisuusajattelun puute. Turvallisuus liitetään usein kielteisiin asioihin tai tilanteisiin, minkä takia turvallisuusasioista ei haluta puhua. (Junninen 2009, 29.)

Tutkimuksessaan analysoimiensa suunnitelmien pohjalta Junninen (2009) päätyi toteamaan, että turvallisuussuunnittelu Kriminaalihuollon toimipaikoissa on suhteellisen vähäistä. Hänen mukaansa kaikkien henkilöstöryhmien turvallisuusajattelun herättämiseksi tulee kokouksissa ja palaverissa korostaa turvallisuussuunnitelmien laatimisen ja säännöllisen harjoittelun merkitystä osana työturvallisuutta. Tämän lisäksi hän korostaa turvallisuudesta vastaavien henkilöiden roolia ja turvallisuusosaamista vaarallisissa tilanteissa. (Junninen 2009, 7.)

Junnisen (2009) mukaan Kriminaalihuollon aluetoimistojen turvallisuussuunnitelmia olisi helpoin kehittää työryhmätyönä niin, että laaditaan malli aluetoimiston turvallisuustoimintaohjeista. Tämän jälkeen malli kävisi lausuntokierroksella kaikissa toimistoissa. Valmis malli toimitettaisiin johdolle, jotta kaikissa aluetoimistoissa voitaisiin laatia mallia soveltaen toimistokohtaiset turvallisuusohjeet sekä järjestää tarvittavat harjoitukset. Turvallisuusvastaavien tehtävänä olisi raportoida tehdyistä toimenpiteistä keskushallintoyksikköön, jossa vastattaisiin valtakunnallisesta kehittämisestä ja laaduntarkkailusta. (Junninen 2009, 7.) Vankilatutkimukseen verrattuna ongelmaksi saattaisi kuitenkin muodostua toimistojen välinpitämättömyys suunnitelmallista turvallisuustyöskentelyä kohtaan sekä valvovan tahon vähättelevä asenne liittyen aluetoimistojen turvallisuusasioiden hoitamiseen (Junninen 2009, 32).

Kun Junnisen (2009) tutkimuksesta saadut tulokset suhteutetaan koko silloisen Kriminaalihuoltolaitoksen henkilöstömäärään, niin voidaan arvioida vain kolmanneksen työntekijöistä osallistuneen toimiston järjestämään tur-

vallisuusharjoitukseen vuoden 2008 aikana. Tutkimustulosten valossa henkilöstö toivoi erityisesti turvallisuuteen liittyvää käytännönläheistä koulutusta sekä opastusta ja harjoittelua. Tärkeänä pidettiin mahdollisimman laajaa osallistumista toimistoittain sekä käytännön harjoitusten järjestämistä riittävän usein. Vähäisistä osallistumisluvuista huolimatta Junnisen mukaan ongelmana eivät olleet olemassa olevat toimistokohtaiset turvallisuusresurssit, vaan enemmänkin turvallisuustietoisuuden puute. (Junninen 2009, 21–22.)

5.2. VMBaro-tyytyväisyyskysely

Oikeusministeriön hallinnonalalla toteutetaan joka toinen vuosi valtionhallinnossa käytössä oleva VMBaro-tyytyväisyyskysely, joka avulla halutaan selvittää laaja-alaisesti erilaisia tyytyväisyyteen liittyviä teemoja. Kyselyllä kartoitetaan myös yhdyskuntaseuraamustoimistojen työntekijöiden näkemyksiä työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Opinnäytetyön näkökulmasta merkittävänä kysymyksenä voidaan pitää kysymyksiä liittyen johtamiseen, vuorovaikutukseen, tyytyväisyyteen työturvallisuusjärjestelyihin sekä vastaajien näkemykseen omasta työhyvinvoinnistaan. Vastaukset liikkuvat Likertin-asteikon mukaisesti yhdestä viiteen, paitsi oma arvio työhyvinvoinnista annetaan kouluasteikolla 4–10. Kysymysten vastauksia tulkitaan siten, että mitä korkeampi luku, sitä paremmaksi tilanne koetaan.

Vuoden 2015 VMBaro-tyytyväisyyskysely toteutettiin Rikosseuraamuslaitoksessa lokakuussa. Vastausten mukaan yhdyskuntaseuraamustoimistojen johtajuusindeksi oli 3,73, kun se koko alalla oli 3,17. Johtamisen ja työyhteisön vuorovaikutuksen indeksi puolestaan oli 3,81 ja rikosseuraamusalalla 3,29. Tyytyväisyys työturvallisuusjärjestelyihin jäi johtajuutta alhaisemmalle tasolla arvolla 3,56, kun se koko alalla oli 3,52. Molemmissa ryhmissä työntekijöiden kokemus johtamisesta on kuitenkin hallinnonalan keskiarvon yläpuolella. Vastaajien määrittelemä työhyvinvointi-indeksin keskiarvo oli yhdyskuntaseuraamustoimistoissa 7,74 ja koko organisaatiokohtaisissa tuloksissa 7,62 (oma arvio työhyvinvoinnista kouluasteikolla 4–10). Kaikki edellä esitetyt tulokset ovat aavistuksen vastausasteikon keskiarvon paremmalla puolella. Siitä huolimatta voitaneen sanoa, että yhdyskuntaseuraamustoimistojen johtamisessa ja työturvallisuusjärjestelyissä on edelleen kehittämistä.

5.3. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Opinnäytetyössä käytetyt keskeiset käsitteet ovat organisaatioturvallisuus, turvallisuuskulttuuri, riskienhallinta ja turvallisuusjohtaminen. Organisaatioturvallisuus sisältää kaikki ne keinot, joilla turvataan organisaation henkilöstö, tiedot, materiaali ja tekninen infrastruktuuri sekä ympäristö. Organisaatioturvallisuuden avulla varmistetaan organisaation toiminnan jatkuvuus kaikissa tilanteissa. (Puolustusministeriö 2009.) Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan niitä yksilön ja organisaation arvoja, asenteita ja käyttäytymismalleja, jotka määrittelevät organisaation sitoutumisen ja lähestymistavan turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä asioissa (BS 8800 2004). Riskienhallinta on järjestelmällistä toimintaa, joka sisältää riskien arvioinnin sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnittelun, toteutuksen, seurannan ja

korjaavat toimenpiteet (Työsuojelusanasto 2006). Turvallisuusjohtaminen puolestaan on osa organisaation normaalia johtamisprosessia, jossa pyritään hallitsemaan turvallisuutta kokonaisvaltaisesti (Paasonen 2012, 79–80).

5.3.1. Organisaatioturvallisuus

Lanne (2007, 12) määrittelee organisaatioturvallisuuden tilaksi, jossa ihmisiin, ympäristöön, omaisuuteen, tietoon ja maineeseen kohdistuvat riskit ovat hallinnassa ja jossa vahingot on ehkäisty ennalta. Organisaatioturvallisuus pitää sisällään henkilöstö-, toimitila-, tieto- ja ympäristöturvallisuuden sekä turvallisuusyhteistyön. Toisin sanoen organisaatioturvallisuudella tarkoitetaan kaikkien turvallisuuteen liittyvien asioiden kokonaishallintaa, joka tukee organisaation strategiaa ja helpottaa tavoitteisiin pääsemistä. Organisaatioturvallisuuden avulla varmistetaan, että toiminnan laillisuus täyttyy, tuotanto ja toiminta pysyvät häiriöttömänä sekä suojataan henkilöstöä, ympäristöä, tietoa ja omaisuutta vahingoilta, rikollisuudelta ja onnettomuuksilta. (Kerko 2001, 21)

Turvallisuuskriittisen organisaation velvollisuus on huolehtia oman henkilökunnan riittävästä turvallisuuteen liittyvästä koulutuksesta ja osaamisesta. Koulutus on avainasemassa organisaatioturvallisuuden ylläpitämisessä. Erityisesti turvallisuuskulttuurin rakentumiseen vaikuttaa sellainen työntekijöille annettava koulutus, missä huomioidaan ja korostetaan turvallisia toimenpiteitä kaikessa toiminnassa. (Oedewald & Reiman 2008, 76.)

5.3.2. Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri on osa organisaatiokulttuuria. Siinä on kyse merkityksistä ja käytännöistä, joilla varaudutaan riskeihin ja ei-toivottuihin tilanteisiin sekä sellaisesta turvallisuustasosta, jonka organisaation johto on valmis hyväksymään. Turvallisuuskulttuurilla on vahva sidos turvallisuusjohtamiseen, koska se on organisaation tapa toimia turvallisuusasioissa. Yksinkertaisimmillaan turvallisuuskulttuuri on kyky ja tahto ymmärtää turvallisuutta. Tästä näkökulmasta siinä korostuu voimakkaasti henkilöjohtamisen merkitys, koska kulttuurin kehittämisessä olennaista on juuri henkilöstön motivaatio ja läsnäolo. Henkilöstö puolestaan saadaan mukaan parhaiten, jos turvallisuutta lähestytään työviihtyvyyden ja inhimillisten tarpeiden näkökulmasta. (Paasonen 2012, 96–99.)

Turvallisuusjohtamisen olennainen osa on turvallisuuskulttuurin ymmärtäminen. Turvallisuuskulttuurin johtamiseen kuuluvat selkeät toimintatavat ja ohjeet, monipuolinen viestintä sekä kattava kommunikointi turvallisuustasosta, riskeistä ja hyväksyttävistä toimintatavoista. Johdon ja henkilöstön tulee todella sitoutua hyvän turvallisuuskulttuurin luomiseen, jotta sen edellytykset täyttyisivät. (Paasonen 2012, 96–99.) Organisaatiossa, jossa on myönteinen turvallisuuskulttuuri, koko henkilöstö huomioi oman ja muiden turvallisuuden päivittäisissä tehtävissään ja osoittaa sitoutumisensa turvallisuuteen. (Choudhry 2006; Kuusisto & Ruuhilehto 1998.)

5.3.3. Riskienhallinta

Turvallisuusjohtamisen pohjana toimii kokonaisvaltainen turvallisuusriskien arviointi. Sen on oltava organisaatiossa jatkuva prosessi. Riskien arviointiin kuuluu, että riskit tunnistetaan, analysoidaan ja niiden merkitys arvioidaan. Riskien arviointi kuuluu kokonaisvaltaiseen riskienhallintaan, jossa huomioidaan organisaation toimintaan vaikuttavat olennaisimmat tekijät. Kokonaisvaltaisessa riskienhallinnassa on tärkeää arvioida riskejä suhteessa poikkeamiin ja vahinkoihin niin, että riskienhallinnan prosessit, raportointi ja riskienhallintatoimet on yhdistetty organisaation koko toimintaan. (Ilmonen ym. 2010, 47–48)

Ilmonen ym. (2010) mukaan kokonaisvaltaisessa riskienhallinnassa tunnistetaan potentiaaliset riskit, jotka ovat sekä kielteisiä että myönteisiä. Myönteisten riskien tunnistaminen on tärkeää, koska ne vahvistavat organisaation valmiita arvoja sekä kumoavat kielteisten riskien vaikutuksia. Riskienhallinta tulee kytkeä myös organisaation strategiseen suunnitteluun, jotta sen liiketoimintamahdollisuudet saisivat siitä kaiken hyödyn. Kokonaisvaltaisuuden asema riskienhallinnassa täyttyy, mikäli koko organisaatio osallistuu sen toteuttamiseen ja riskienhallinta kattaa organisaation jokaiset mahdollisuudet ja riskit. (Ilmonen ym. 2010, 47–48.)

Turvallisuus on riskienhallintaa sanan varsinaisessa merkityksessä. Turvallisuustyön tarkoitus on tiedostaa mahdolliset riskit ja uhat, jotta niihin voidaan varautua oikealla tavalla ja ehkäistä niiden toteutuminen mahdollisimman tehokkaasti. Turvallisuustyön tarkoitus on myös jo toteutuneiden riskien haittojen minimoiminen. Erityisen tärkeää riskien hallinta on turvallisuuskriittisissä organisaatioissa, joihin rikosseuraamusalakin kuuluu. Riskienhallinta edellyttää organisaatiolta tehokasta turvallisuusjohtamista, jonka tekemästä työstä koko organisaatio hyötyy. Turvallisuusjohtaminen on oma erikoisalansa, joka kuuluu siihen tehtävään erikseen nimetyille henkilöille. Turvallisuustyö on myös osa jokaisen rikosseuraamusalan henkilön työtä tavalla tai toisella. Vuorovaikutuksellisuus ja vankien sekä yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden tunteminen ovat laaja-alaisen turvallisuusajattelun perusta Rikosseuraamuslaitoksessa. (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010–2015, 6.)

Riskienhallinnalla muodostetaan myös yksi perusta turvallisuusjohtamiselle. Siinä on kyse riskien tunnistamisesta ja riskien todennäköisyyksien sekä toteutumisen arvioinnissa. Riskienhallinta noudattaa niin sanottua kehämallia, jossa riskejä arvioidaan jatkuvasti uudelleen toimintaympäristön muutosten keskellä. Riskejä hallitaan systemaattisella toiminnalla, jolla pyritään varmistamaan häiriötön toiminta. Riskeihin varaudutaan niiden estämisellä, vähentämisellä, siirtämisellä tai jatkuvuussuunnittelulla. Riskienhallinta on osa jokapäiväistä toimintaa, johon on olennaista määritellä tarkoitus, tavoitteet, roolit ja vastuut. Organisaation riskit kohdistuvat sen maineeseen, henkilöstöön, tietoon, ympäristöön ja omaisuuteen. Organisaatio voi ottaa käyttöönsä riskienhallintamallin, jolla pyritään varmistamaan toimintojen tehokkuus ja tarkoituksenmukaisuus, taloudellisen tiedon ja raportoinnin luotettavuus sekä sääntelyn noudattaminen. (Paasonen 2012, 80–85.)

Riskien analysoinnin tavoitteena on tunnistaa kohteen riskit sekä arvioida niiden todennäköisyydet ja odotettavissa olevat vahingot. Riskianalyysia voidaan tarkastella teknisesti, jolloin tunnistetaan ja arvioidaan riskiä, jonka tuottaa jokin tekninen järjestelmä. Riskikohteet käydään systemaattisesti läpi, jonka avulla pyritään selvittämään vahingon todennäköisyydet ja seuraukset. Riskianalyysi voi olla myös laajempi käsite, jolloin sillä tarkoitetaan kokonaisuutta, johon kuuluu riskin määrittäminen, arviointi, kokeminen ja hallinta. Käytännössä kyse on jo riskienhallintaprosessista. (Flink ym. 2007, 136.)

5.3.4. Turvallisuusjohtaminen

Johtaminen voidaan määritellä monella tavalla. Yleensä määrittelyssä käytettyjä toistuvia käsitteitä ovat tavoitteet, vaikuttaminen, kommunikointi ja ryhmätyö. Johtamisella tavoitellaan sellaista yhteistä ymmärrystä, jossa henkilöstö toimii ja ajattelee organisaation tavoitteiden suuntaisesti. (Jylhä & Viitala 2011, 250–254)

On olemassa johtamista (management) ja johtajuutta (leadership). Johtamisella tarkoitetaan asioiden johtamista ja johtajuudella tarkoitetaan ihmisten johtamista. Johtaminen ja johtajuus eivät välttämättä kulje käsi kädessä, mutta ne ovat silti riippuvaisia toisistaan. Johtamisella tarkoitetaan asioiden johtamista. Siinä korostuvat suunnittelu, toteuttamisen ohjeiden laadinta, seuranta, kehitys, päätösten toteuttaminen ja päämäärien asettaminen. Johtajuudella tarkoitetaan prosessia, joka on johtajan ja johdettavien välillä. Johtaminen sisältää ihmisten motivointia, vaikuttamista ja ohjaamista. Ihmisten ja ryhmän työskentelyyn vaikutetaan johtamisen kautta. Johtamiseen vaikuttaa suuresti johtajan oma motivaatio, ammattitaito ja persoonallisuus. (Jylhä & Viitala 2011, 250–254.)

Turvallisuudella (security and safety) tarkoitetaan olotilaa, jossa ei ole tosiasiallista uhkaa tai tiedossa olevat uhat eivät aiheuta merkittävää riskiä. Mahdolliset turvallisuutta heikentävät riskit ovat hallinnassa hyväksyttävällä tasolla ja uhkien ehkäisemiseksi sekä torjumiseksi mietitty riittävät toimenpiteet. Turvallisuuden tunteeseen liittyy myös, että olotila koetaan turvalliseksi ja pysyväksi. (Puolustusministeriö 2009.)

Turvallisuusjohtamisella pyritään hallitsemaan kaikkia organisaation turvallisuusasioita. Organisaatioturvallisuus on tae organisaation toimintaedellytyksille sekä tuotannon ja toiminnan häiriöttömyydelle. Sillä myös suojataan organisaation henkilöstöä, omaisuutta, tietoa ja ympäristöä vahingoilta, onnettomuuksilta ja rikolliselta toiminnalta. Turvallisuusjohtaminen on ennakoivaa toimintaa, jolla luodaan toimintavalmiuksia. (Kerko 2001, 21.) Paasosen (2012, 79–80) mukaan turvallisuusjohtaminen kuuluu organisaation normaaliin johtamisprosessiin ja sillä pyritään hallitsemaan turvallisuutta kokonaisvaltaisesti. Turvallisuustoimintaan liittyvien sääntelyvaatimusten täyttäminen ja omaehtoinen turvallisuustyö kuuluvat pääasiallisiin tehtäviin turvallisuusjohtamisessa. Organisaatio voi vaatimusten lisäksi suunnitella myös omia toimenpiteitä turvallisuuden edistämiseksi.

Suomessa turvallisuusjohtamisen ja riskienhallinnan ensimmäiset vaikutteet saatiin ulkomailta 1980-luvulla, kun suomalaiset organisaatiot alkoivat kansainvälistyä. Turvallisuusjohtamisen käsite ei juurtunut heti suomalaiseen kieleen, mutta riskienhallinta käsitteenä omaksuttiin käyttöön erityisesti vakuutusyhtiöissä. Turvallisuusjohtaminen oli ollut siis joissakin maissa pidemmällä kuin Suomessa, mutta vähitellen eurooppalaisten direktiivien pohjalta alettiin rakentaa myös Suomen turvallisuuslainsäädäntöä. Nykytilanne on kehittynyt aikojen saatossa pidemmälle. Kerko (2001, 12–17) toteaa, että suomalaisissa organisaatioissa tunnetaan tänä päivänä yhä enemmän mielenkiintoa turvallisuusasioita kohtaan. On tiedostettu, että onnettomuudet, tapaturmat ja sairaslomat vaikuttavat yrityksen kannattavuuteen sekä maineeseen. Turvallisuuden takaamista yrityksissä säädetään lailla, mutta sen liiketoiminnallista merkittävyyttä ei vielä täysin ymmärretä.

Turvallisuusjohtamisen yksi perusta on strateginen johtaminen. Sen tarkoitus on suunnata organisaation prosessit kohti johdon visiota halutusta tilasta sekä tuottaa sidosryhmille lisäarvoa. Strategialla tarkoitetaan organisaation tavoiteltua toiminnan ihannetilaa, jossa tulee ottaa huomioon sekä nykyiset että tulevaisuuden tarpeet. Olennainen osa strategista johtamista on strateginen suunnittelu, joka pohjautuu organisaation visioille ja arvoille. Strategisessa suunnittelussa tehdään pitkän tähtäimen suunnitelmia, jotta saavutettaisiin tietty päämäärä. Strategiaan kuuluu olennaisena osana parhaiden mahdollisten käytäntöjen valitseminen, jotta organisaation tavoitetilaan tai visioon päästäisiin. (Paasonen 2012, 89–93.)

Toisin kuin strategisessa turvallisuusjohtamisessa, operatiivisessa turvallisuusjohtamisessa keskitytään lyhyisiin ajanjaksoihin ja pieniin kokonaisuuksiin. Se on osa päivittäistä johtamista, jossa esimies valvoo työntekijöitään niiden tavoitteellisissa onnistumisissa. Operatiivisessa johtamisessa esimiehen tehtäviin kuuluu myös tukea työntekijöitään ja analysoida riskejä. (Paasonen 2012, 89.)

Turvallisuusjohtamisen tulee perustua valittuihin ja päätettyihin toimintaperiaatteisiin ja politiikkoihin. Näin muodostetaan organisaatiolle turvallisuuspolitiikka. Se on strateginen ohjelma, jolla varmistetaan mm. turvallisuus tärkeäksi osaksi liiketoimintaa, turvallisuushallintajärjestelmän aikaansaaminen, riittävät resurssit, menettelytapoja, henkilöstön sitoutuminen, koulutuksen varmistaminen, katselmusten suorittaminen ja riskiperiaatteen huomioiminen sekä vastuiden, velvoitteiden ja valtuuksien määrittäminen. Turvallisuuspolitiikassa tulisi ilmetä yrityksen turvallisuuskulttuurista ohjaavat arvot ja se tulisi lausua tiivistetyllä ja ymmärrettävällä tavalla. (Kerko 2001, 44–46.)

Onnistuneen turvallisuusjohtamisen peruselementit ovat johtajan luonne ja arvot, johtajan vaikuttamistavat ja teot sekä organisaation kulttuuri ja turvallisuusilmapiiri. Leadershipin näkökulmasta työturvallisuuden menestystekijöitä ovat työhönopastus, vaaratilanneraportointi, esimiesten osaaminen sekä johdon näkyvä sitoutuminen. Työturvallisuuden johtamisessa esimiehen käyttäytyminen, suhtautuminen ja sitoutuminen ovat uskottavan kehitystoiminnan perusedellytyksiä. Turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi esi-

miehen tulee omalla käyttäytymisellään jatkuvasti osoittaa, että hän on sitoutunut turvallisuusasioihin. (Laitinen ym. 2009.) Hyvän johtajan ominaisuuksia ovat esimerkiksi innostus, sitkeys, rehellisyys ja oikeudenmukaisuus. Näillä ominaisuuksilla saadaan alaiset luottamaan ja arvostamaan johtajaa enemmän. (Adarin 2010.) Näiden lisäksi johtajalla tulee olla hyvät vuorovaikutustaidot ja kiinnostus työskennellä ihmisten kanssa. (Sydänmaalakka 2005.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyö toteutettiin pääosin kvantitatiivisesti. Koska opinnäytetyöllä pyritään saamaan numeerisen tiedon lisäksi ideoita myös prosessin kehittämiseen, valittiin rinnalle kvalitatiivinen tutkimusote avointen kysymysten osalta. Vaikka määrällinen ja laadullinen tutkimus nähdään usein vastakkaisina ja niitä arvioidaan kriittisesti keskenään, eivät ne silti poissulje toisiaan ja niiden yhdistäminen on mahdollista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 65). Hirsjärven (2007, 132) mukaan nämä eri suuntaukset tulisikin nähdä toisiaan täydentävinä. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistäminen voi olla jopa hyödyllistä, koska molemmissa tutkimustavoissa on vahvuutensa ja heikkoutensa.

Myös Kananen (2008) korostaa molempien tutkimusmenetelmien käyttämistä rinnakkain, mikäli esimerkiksi tarvitaan erilaisia tapoja tulosten vahvistamiseen. Useampia näkökulmia tarkastelemalla on mahdollista kerätä luotettavampaa tietoa. Tutkimusotteissa on eroja myös niiden käyttämien metodien osalta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa lasketaan määriä, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiöitä. Laadullinen tutkimus ei pyri absoluuttiseen totuuteen kvantitatiivisen tutkimuksen tapaan. (Kananen 2008, 10–11.)

Kvantitatiivinen tutkimus pohjaa teoriaohjattuun aineistonkeruuseen, jota analysoidaan tilastollisin menetelmin ja tulokset esitetään numeerisina arvoina. Tämän lisäksi tutkimuksen tuottamat numeeriset tulokset pyritään selittämään sanallisesti. (Vilkkä 2007, 13–14.) Kvantitatiivisen tutkimuksen alkujuuret löytyvät luonnontieteistä ja siinä korostuvat syytä ja seurausta koskevat lait. Sen tavoitteena on tutkimustuloksen muodostaminen mallina tai teoriana. Tutkimuksen tekijän tärkein taito on puolestaan kyetä muodostamaan sekä hyödyntämään näitä teorioita. (Hirsjärvi ym. 2010, 137–141; Heinonen ym. 2013, 34–35.)

Tässä opinnäytetyössä halutaan varmistaa saatavan aineiston yleistettävyyttä ja sen takaamiseksi pyritään mahdollisimman suureen vastausprosenttiin, mikä onnistunee parhaiten ytimekkäällä määrällisellä kyselyllä (Denscombe 2007, 248). Koska vastauksissa keskitytään faktoihin, voidaan näin minimoida tutkijan vaikutus tutkimustulokseen. Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tarkka ja analyttinen lopputulos, johon päästään populaation kautta tapahtuvalla yleistämisellä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää myös tutkittavan ilmiön ja siihen liittyvien tekijöiden tuntemista. Tutkijalla on vuosien kokemus rikosseuraamusalan työstä. On selvää, että ei voi suorittaa mittauksia, jos ei tiedä mitä mitataan. Opinnäytetyön tulosten tarkasteluun sopii myös tutkittavan ilmiön muuttaminen muuttujiksi, joita

käsitellään määrällisen tutkimuksen avulla tilastollisin menetelmin. (Kananen 2008, 11, 17–18.)

Kvalitatiivinen tutkimus on ymmärtävää tutkimusta, jonka avulla pyritään selittämään ilmiöitä. Ymmärtämisellä tarkoitetaan ilmiöiden merkityksen käsittämistä ja tulkitsemista. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö sekä tehdä tunnettu ilmiö tiedetyksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 28, 35.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään tiedonlähteenä usein avoimia kysymyksiä. Koska avointen kysymysten tavoitteena on kerätä vastaajilta spontaaneja mielipiteitä esitetyistä kysymyksistä, vastaamista rajataan mahdollisimman vähän. (Heinonen ym. 2013, 35; Vilkkä 2007, 68). Aineiston laadullinen käsittely tarkoittaa loogista päättelyä ja tulkintaa. Siinä aineisto pilkotaan osiin ja käsitteellistämisen jälkeen se kootaan yhteen uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Opinnäytetyön avointen kysymysten painotus on vastaajan näkökannan ymmärtämisessä. Tässä yhteydessä laadullista menetelmää käytettäessä ei anneta vastaajille valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan avoimeen kysymykseen jokainen voi jäsentää vastaustaan omaehtoisesti. Tutkijan tehtäväksi jää koota näin saadusta laadullisesta datasta yhtenäinen selitys kehittämisen kohteista.

6.1. Kyselytutkimus

Kysely on väline kerätä aineistoa lomakkeella, jossa kysymykset ovat standardoitu eli vakioitu. Tällöin vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen. (Vilkkä 2007, 28.) Alhon ym. (1994) mukaan kyselyyn vastaaminen lisää vastaajien osallistuvaa otetta sekä myötävaikuttaa kehittämiseen osallistumista. Kyselytutkimus (survey) soveltuu aineiston keräämisen tavaksi tutkittavia ollessa paljon ja hajallaan (Heinonen ym. 2013, 38). Kyselyllä voidaan tutkia henkilökohtaisia asioita kuten koettua terveydentilaa tai kulutustottumuksia. Kyselyn ongelmana on, että tavallisesti vastaukset palautuvat hitaasti tutkijalle, jolloin tutkija saattaa joutua tekemään uusintakyselyn, joka taas nostaa tutkimuskustannuksia. Kyselyn lähettämisessä ajoitus on tärkeä. Esimerkiksi vuodenaikoihin ja sesonkeihin liittyvät tutkittavat asiat eivät ole korjattavissa uusintakyselyllä tai muistutuksilla, joka saattaa toteutuessaan alentaa kyselyn vastaamisprosenttia. (Vilkkä 2007, 28.) Vastaukset saatuaan tutkija tarkastaa aineiston laadun ja saadut tiedot sekä karsii tarvittaessa asiattomasti täytetyt lomakkeet (Vilkkä 2007, 107).

Kyselytutkimuksista saadun aikaisemman kokemuksen perusteella oli taroituksenmukaista tehdä kokonaistutkimus koko Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstölle yleisesti käytettyjen otosratkaisujen sijasta. Tämä oli käytännössä mahdollista, koska yhdyskuntaseuraamustoimistoissa toimivien virkamiesten määrä on suhteellisen pieni, reilut 200 virkamiestä. Tutkimuksen valmisteluvaiheessa Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaustyöryhmää informoitiin ja Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön apua käytettiin tutkimuksen suunnittelussa ja kenttätöyövaiheessa. Kysely lähetettiin sähköpostitse saatekirjeellä varustettuna jokaiseen Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimiston

työntekijän virkasähköpostioitteeseen. Viestissä oli suora Internet-linkki Webropol-kyselylomakkeeseen. Toimistojen johtajia pyydettiin kannustamaan jokaista toimistonsa työntekijää vastaamaan.

Internetin välityksellä toteutettavaan kyselyyn liittyen täytyy varmistua siitä, että tutkimuksen kohteena olevan perusjoukossa kaikilla on mahdollisuus käyttää sähköpostia tai Internetiä. Parhaimpaan tulokseen Internet-kyselyn avulla päästään erityisesti silloin, kun tutkitaan yrityksen tai organisaation jäseniä, joilla kaikilla on teknisesti yhtäläiset edellytykset vastata kyselyyn. (Vilkkä 2005, 74–75.) Internet-kysely toimi tässä tutkimuksessa hyvin, koska kohderyhmällä oli mahdollisuus vastata kyselyyn työaikana työpaikalla, ja yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstöllä on yleisesti ottaen hyvät valmiudet tietokoneiden käyttöön.

Kyselylomakkeen kysymykset voidaan laatia usealla eri tavalla. Kysymysten muotoilussa on syytä olla huolellinen, sillä ne muodostavat perustan tutkimuksen onnistumiselle. On tärkeää, että kysymykset eivät ole johdattelevia, vaan mahdollisimman yksiselitteisiä. Lisäksi on huomioitava, että kyselylomake on ulkoasultaan houkutteleva ja selkeä. (Aaltola & Valli 2007, 102; Heinonen ym. 2013, 40; Heikkilä 2008, 48.)

Tähän kyselyyn valittiin strukturoidut kysymykset tutkittavan asian intensiivisyyttä mittaavalla järjestysasteikolla (Likertin asteikko) sekä niitä tarkentavat avoimet kysymykset muutaman vastauksen osalta ja yksi avoin kysymys henkilöstön kehittämis ehdotuksista liittyen prosessin kehittämiseen paremman turvallisuusjohtamisen näkökulmasta. (ks. Likert 1932; Heinonen ym. 2013, 41–48.) Alhon ym. (1994) mielestä on tärkeää kuitenkin huomioida, että juuri kehittämiseen liittyvät tulokset saattavat edellyttää sellaista panostusta ja muutosten tekemistä, johon ei kysymyksiä laadittaessa osata edes varautua.

Likertin asteikko on yksi käytetyimmistä mittareista tutkittaessa asenteita ja mielipiteitä. Likertin asteikossa portaita eli vastausvaihtoehtoja on yleensä viisi, mutta niitä voi olla myös enemmän tai vähemmän. Usein käytetään asteikkoa, jossa vastausvaihtoehtoja on pariton määrä. Tämä voi tarkoittaa, että vastaajalle annetaan mahdollisuus olla ottamatta kantaa. (Valli 2010, 117–118.) Tutkimusten mukaan jopa 12–30 prosenttia vastaajista valitsee vaihtoehdon ”en osaa sanoa” tai ”ei mielipidettä”, jos sellainen on tarjolla (Hirsjärvi ym. 2010, 203).

Tämän tutkimuksen kysely tehtiin juuri 5-portaista Likert-asteikkoa käyttäen. Koska tulosten haluttiin antavan selkeä kuva henkilöstön kokemuksesta, valittiin keskimmäiseksi vastausvaihtoehdoksi ”kohtalaisesti”. Neutraalimpi vaihtoehto olisi saattanut edistää vastaamatta jättämistä, jolloin vastausten tulkinta ei olisi ollut niin mielekästä. Vastausvaihtoehtoihin ”en ollenkaan” ja ”vähän” liitettiin lisäksi tarkentava avoin kysymys. Kyselyn lopussa oli yksi avoin kysymys henkilöstön kehittämis ehdotuksista liittyen prosessin kehittämisen näkökulmaan.

Kyselylomaketta laadittaessa on kiinnitettävä huomiota lomakkeen pituuteen ja kysymysten lukumäärään. Näin voidaan varmistua vastaajan mielen-

kiinnon säilymisestä kyselyn alusta loppuun. Mikäli vastaaja kokee lomakkeen liian pitkäksi, vastaaminen saattaa olla välinpitämätöntä tai jäädä jopa tekemättä. Lisäksi on huomioitava aihealue ja aiheen merkitys vastaajalle, koska nämä vaikuttavat olennaisesti vastaamisinnokkuuteen. (Aaltola & Valli 2007, 104; Valli 2001, 29.)

Kyselytutkimuksen luotettavuutta edistää Vallin (2001, 31) mukaan se, että kysymykset ovat jokaiselle vastaajalle täsmälleen samassa muodossa, eikä tutkija voi vaikuttaa niihin omalla olemuksellaan tai läsnäolollaan. (ks. myös Alho ym. 1994) Lisäksi aineiston keräämiskustannukset jäävät suuremmallakin maantieteellisellä alueella yleensä melko pieniksi, varsinkin jos sähköinen toteuttaminen on mahdollista. Kysely antaa vastaajalle mahdollisuuden rauhassa valita itselleen sopivimman vastausajankohdan, pohdita rauhassa vastauksiaan ja käsitellä niitä ilman tutkijan tai kenenkään muun läsnäoloa. (Valli 2001, 101.) Robson (2007, 81) lisää, että kyselytutkimuksessa suurena vahvuutena on mahdollisuus lähettää kysely samanaikaisesti suurelle ryhmälle, vaikka tutkimusresurssit olisivatkin pienet. Myös aineiston analyysi on yleensä helppoa ja suoraviivaista ennakoita koodattujen vastausvaihtoehtojen avulla.

6.2. Aineiston analyysi

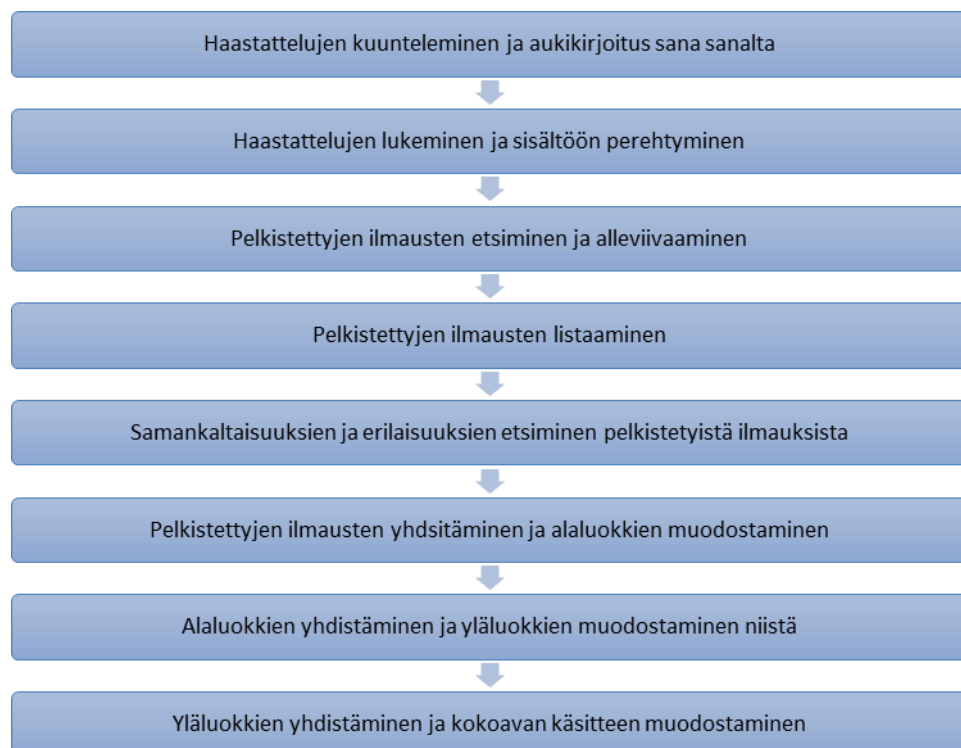
Tutkimuksen kohteen ja tarkoituksen tulee vastata tutkittavaa ilmiötä, kun taas aineistonkeruussa tulee ottaa huomioon aineistokeruumenetelmä, tekniikka tai muut mahdolliset ongelmat. Aineiston analyysi puolestaan tulee olla hyvin selkeästi kirjattu, jotta lukija ymmärtää kuinka tutkija on päässyt lopputuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–143.)

Kyselylomake testattiin etukäteen mm. turvallisuuslinjaustyöryhmän jäsenillä, jotta voitiin kartoittaa mahdolliset kyselylomakkeeseen liittyvät ongelmat. Samalla pyrittiin selvittämään myös vastaamiseen vaadittava aika sekä kysymysten selkeys ja ymmärrettävyys. Tämän jälkeen kyselyä vielä muokattiin ennen sen laajempaa jakelua. Kyselylomakkeen pituus ja sen vaikutus vastausasteeseen ja vastauksiin on tärkeä. Mitä lyhempi kyselylomake, sitä suurempi todennäköisyys, että lomake palautetaan täysin täytettynä.

Heinosen ym. (2013, 61) mukaan kvantitatiiviseen tutkimukseen kuuluu tulosten määrällinen analysoiminen. Pelkistetyimmillään tulokset esitetään taulukon muodossa käyttäen suhteellisia osuuksia eli prosentteja (Kananen 2008, 52). Tämän opinnäytetyön kvantitatiivinen osuus analysoidaan antamalla Likert-asteikon muuttujille numeraaliset arvot ja arvioimalla niitä tilastollisilla menetelmillä, käyttäen tuloksista prosentuaalisia osuuksia. Kvantitatiivisen aineistoa on kuvattu graafisilla kuvioilla ja niitä sanallisesti selittämällä. Vilkan (2007) mukaan kuvioiden käyttäminen on perusteltua silloin, kun halutaan tuottaa nopeasti luettavaa tietoa, kuvata jakaumaa yleisesti tai painottaa tulosten laadullista puolta. Helposti kunkin muuttujan suhteellista osuutta suhteessa koko aineistoon voidaan havainnollistaa esimerkiksi piirakkakuvion eli sektoridiagrammin avulla. (Vilka 2007, 135.)

Tämän tutkimuksen avoimesta kysymyksestä saatu kvalitatiivinen aineisto analysoitiin käyttäen tutkimusmetodina laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on yksi perusanalyysimenetelmistä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysiä voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti (Vilkka 2005, 140). Aineistolähtöinen analyysi etenee aineiston ehdoilla, kun taas teorialähtöisessä analyysissä käytetään tutkimusrunkona aikaisempaa viitekehystä. Analysointivaiheessa tarkastellaan tekstimuotoista tai tarvittaessa sellaiseksi muutettua aineistoa eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä lopulta tiivistäen. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 21–43.)

Tuomi & Sarajärvi (2009, 109) kuvaavat sisällönanalyysiä kolmivaiheisena prosessina. Ensimmäisenä vaiheena on aineiston pelkistäminen eli redusointi. Pelkistäminen voi olla joko aineiston tiivistämistä tai jakamista pienempiin osiin. Tämän jälkeen aineistoa tutkitaan mahdollisimman laajasti ja selvitetään, mitä se kertoo tutkittavasta kohteesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110; Kylmä & Juvakka 2007, 117). Toisessa vaiheessa aineiston ryhmittelyssä aineistosta poimitut tiedot käydään tarkasti läpi ja niistä etsitään käsitteitä, jotka kuvaavat yhdenmukaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Samankaltaiset termit lajitellaan ryhmiksi ja järjestellään alaluokkiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Tuomi & Sarajärvi (2009, 110) kutsuvat aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolmatta vaihetta aineiston abstrahointivaiheeksi. Siinä samantyyppisiä luokkia yhdistellään ja näin ne voidaan järjestää yläluokiksi. Tarkoituksena on järjestää aineisto johtopäätösten tekemistä varten. Tarkemmin aineistolähtöisen analyysin eteneminen on esitelty kuviossa 1 (kuvio 1).



Kuvio 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).

Tässä tutkimuksessa käytettiin analyysimenetelmänä aineistolähtöistä sisälönanalyysiä Tuomen & Sarajärven (2002, 94, 111) teoksessaan esittämän laadullisen tutkimuksen rungon mukaisesti. Kiinnostuksen kohteena olivat tutkimustehtävän mukaiset kehittämisehdotukset liittyen turvallisuussuunnittelun työskentelyprosesseihin. Aluksi saadut vastaukset luettiin useaan kertaan läpi tekemättä muistiinpanoja. Tämän jälkeen vastauksista eroteltiin ne asiat, jotka liittyivät tutkimuksen teemaan sekä tutkimuskysymykseen ja kaikki muu jätettiin pois. Tämän jälkeen alkuperäisistä ilmauksista luotiin pelkistetyt ilmaukset, jotka vielä eriteltiin ala- ja yläluokiksi. Tulokset on esitetty pääluokista muokkautuneiden neljän otsikon mukaisesti.

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA AIKATAULU

Tutkimuksen valmisteluvaiheessa Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaustyöryhmää informoitiin ja sen jäsenien apua käytettiin kyselylomakkeen suunnittelussa ja kyselyn testaamisessa, kiitos erityisesti ylitarkastaja Ari Juuti, pääluottamusmies Seppo Suojoki ja rikosseuraamusesimies Nina Karppinen sekä työryhmän ulkopuolelta erityissuunnittelija Tiina Vogt-Airaksinen Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksiköstä ja opinnäytetyötä ohjannut yliopettaja Sari Miettinen Hämeen ammattikorkeakoulusta. Kyselylomakkeen työstäminen aloitettiin tammikuussa 2015 ja kysely päätettiin toteuttaa Webropol-ohjelmalla. Kyselyn muokkaamisesta Webropol-muotoon vastasi Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikön osasto-sihtööri Kaija Illikainen.

Tutkimus lähetettiin sähköpostitse jokaisen Rikosseuraamuslaitoksen 15 yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijän sähköpostiosoitteeseen 2.4.2015. Viestissä oli suora Internet-linkki Webropol-ohjelman kyselylomakkeeseen ja vastausaikaa annettiin 17.4.2015 saakka. Sähköpostiviestin mukana lähetettävässä saatekirjeessä korostettiin vastaamisen tärkeyttä Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaustyöryhmän työskentelyn kehittämisen näkökulmasta. Lisäksi saatteessa kerrottiin, että vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti, eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Koska lomakkeen kysymykset eivät olleet arkaluonteisia, informointi voitiin tehdä lyhyesti saatteessa (Kuula 2011, 121). Toimistojen johtajia ja esimiehiä pyydettiin informoimaan henkilöstöä vaikutusmahdollisuuksista kyselyyn osallistumalla. Kyselyyn varattiin alustavasti vastausaikaa kaksi (2) viikkoa. Puolivälissä vastausaikaa 14.4.2015 kyselystä lähetetään vielä muistutusviesti ja kannustettiin vastaamaan. Lopulta vastausaikaa jatkettiin 17.4.2015 vastausten vähäisen määrän johdosta vielä viikolla 24.4.2015 saakka. Samalla kyselyyn vastaamisesta lisättiin muistutusviesti myös yhdyskuntaseuraamustoimistojen sisäisten Intranet-verkkosivujen etusivulle. Ensimmäiset vastaukset palautuivat samana päivänä, kun kysely lähetettiin toimistoihin. Sähköpostimuistutus vastaamisen tärkeydestä ja vastausajan jatkamisesta lisäsivät vastaamista, ja suurin osa saaduista vastauksista tuli juuri viikkoa ennen vastausajan lopullista päättymistä.

Kirjalliseen materiaaliin tutustuminen ja tutkimusongelman miettiminen on aloitettu elokuussa 2014. Opinnäytetyön tarkoitus tarkentui tutkimussuunnitelmaa tehdessä, minkä valmistuttua haettiin ja saatiin tutkimuslupa Rikosseuraamuslaitokselta maaliskuussa 2015. Kysely toteutettiin siis edellä

olevan kuvauksen mukaisesti yhdyskuntaseuraamustoimistoissa huhtikuun aikana, jolloin myös opinnäytetyön teoreettinen osuus valmistui. Kyselyaineiston analysoiminen tehtiin kesän 2015 aikana ja syksyn aikana työstettiin ja kirjoitettiin opinnäytetyön kokonaisuus. Opinnäytetyö valmistui vuoden 2015 loppuun mennessä.

Kyselytutkimus tavoitti yhteensä 169 yhdyskuntaseuraamustoimistoissa työskentelevää henkilöä. Vastauksia palautui kaikista toimistoista ja niitä saatiin yhteensä 86 kpl, joten vastausprosentiksi muodostui 50,9 %. Vastausprosentti on laskettu kyselyviestin vastaanottajakentän niiden sähköpostiosoitteiden lukumäärästä, jotka eivät viestejä lähetettäessä antaneet automaattista poissaolovastausta. Osa viestin vastaanottaneista on todennäköisesti ollut kuitenkin sähköpostin tavoittamattomissa (esimerkiksi sairaana tai työmatkalla), vaikka heillä ei olekaan ollut aktiivista poissaolovastausta. Näin ollen vastausprosenttia voidaan pitää tyydyttävänä. Toisaalta vastausmäärät vaihtelivat toimistoittain 1 ja 14 kappaleen välillä. Toimistokohtaisten vastusmäärien suurta vaihtelua saattaa selittää toimistojen kiireinen työtilanne ja toisaalta henkilöstön haluttomuus vastata kyselyyn. Mielienkiintoinen jatkopohtimisen aihe olisikin, miksi kyselyn vastausmäärät joissakin toimistoissa jäivät niin alhaisiksi, vaikka kyselystä muistutettiin useampaan otteeseen niin sähköpostilla kuin Intranet-verkkosivuilla.

8 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Aluksi esitellään tutkimusaineiston taustatietoja, jonka jälkeen käsitellään vastauksia kysymyksittäin. Kahden ensimmäisen kysymyksen avulla haluttiin kartoittaa sitä, kuinka hyvin henkilöstö kokee saaneensa äänensä kuuluviin strategisessa turvallisuussuunnittelussa. Ensimmäisen kysymyksen avulla etsittiin vastausta siihen, onko vastaaja mielestään osallistunut Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksiin liittyvään työskentelyyn. Toisen kysymyksen avulla haluttiin selvittää onko vastaaja kokenut saaneensa äänensä kuuluviin Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksia laadittaessa. Vastaukset annettiin Likert-asteikon mukaisesti, minkä lisäksi niitä oli mahdollista täsmentää en ollenkaan ja vähän –vastausten osalta avoimeen tekstikenttään. Saatuja tuloksia kuvataan graafisesti sekä sanallisesti, minkä lisäksi vertaillaan eri henkilöstöryhmien vastausten välisiä eroja. Kolmantena haluttiin kerätä avoimella kysymyksellä tietoa siitä, kuinka Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuussuunnitteluun liittyviä työskentelyprosesseja tulisi vastaajien mielestä kehittää niin, että henkilöstön ääni saadaan toivotulla tavalla kuuluviin. Avoimen kysymyksen osalta vastaukset on luokiteltu teemoittain sekä esitetty keskeisimmät kehittämis ehdotukset sanallisesti.

Kysely sisälsi kolme (3) taustakysymystä sekä kaksi (2) osallistumiseen liittyvää kysymystä, joita tarkennettiin tarvittaessa avoimella kysymyksellä. Edellisten lisäksi oli vielä yksi (1) avoin kysymys liittyen kehittämis ehdotuksiin. Kyselyn analysointi toteutettiin niin, ettei tuloksista voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Taustamuuttujakysymyksillä yksiköstä, rikosseuraamusalueesta ja työntekijän roolista toimistossa haettiin tietoa siitä, koetaanko mahdollisuus vaikuttaa turvallisuustyöhön eri tavalla toimistoi-

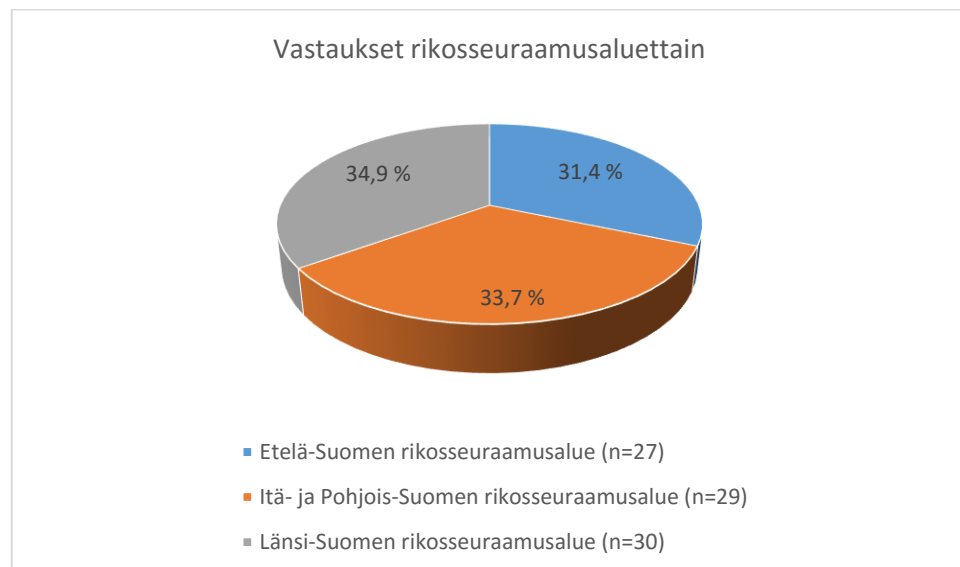
tain/alueittain ja onko työntekijän roolilla vaikutusta osallisuuden kokeemukseen. Tutkimuksen tulokset esitetään kuviomuodossa, vastausten prosentuaalisia osuuksia käyttäen sekä avointen kysymysten osalta aineistolähtöisenä sisällön erittelynä yksinkertaisesti kokoamalla saadut kommentit ja kehittämis ehdotukset.

8.1. Taustakysymysten tulokset

Taustakysymykset analysoitiin ainoastaan kysymysten 1 ja 3 osalta. Kysymys nro 2 (vastaajan toimisto) jätettiin pois, jotta vastaukset eivät olisi yksilöitävissä yksittäiseen vastaajaan. Vastaukset on esitetty ympyrämalleina, joissa näkyvät kunkin kysymyksen vastaajamäärät kokonaisuudessaan sekä niistä lasketut prosenttiosuudet annetuista vastauksista.

8.1.1. Rikosseuraamusalueiden välinen jakauma

Kyselyyn vastasi yhteensä 86 henkilöä (n=86) ja vastaajat edustavat kaikkia kolmea rikosseuraamusaluetta. Kuviossa 2 on esitelty kyselyyn vastanneiden edustamat rikosseuraamusalueet (kuvio 2). Jokaisesta 15 yhdyskuntaseuraamustoimistosta vastauksia tuli vähintään 1 kpl. Vastauksia saatiin kaiken kaikkiaan 1–14 kpl toimistoa kohden. Vastanneista 31,4 % (n=27) oli Etelä-Suomen, 33,7 % (n=29) Itä- ja Pohjois-Suomen ja 34,9 % (n=30) Länsi-Suomen rikosseuraamusalueelta.



Kuvio 2. Vastausten jakauma rikosseuraamusalueittain

8.1.2. Henkilöstöryhmien välinen jakauma

Kaikista kyselyn mukaisista henkilöryhmistä saatiin vastauksia. Vastanneista 20,9 % (n=18) oli johtoa tai rikosseuraamusesimiehiä, 69,8 % (n=60) rikosseuraamustyöntekijöitä tai ohjaajia ja 9,3 % (n=8) virastosihteerejä tai muuta henkilöstöä. Henkilöstöryhmät jakautuvat kuvion 3 mukaisesti (kuvio 3).



Kuvio 3. Vastausten jakauma henkilöstöryhmittäin

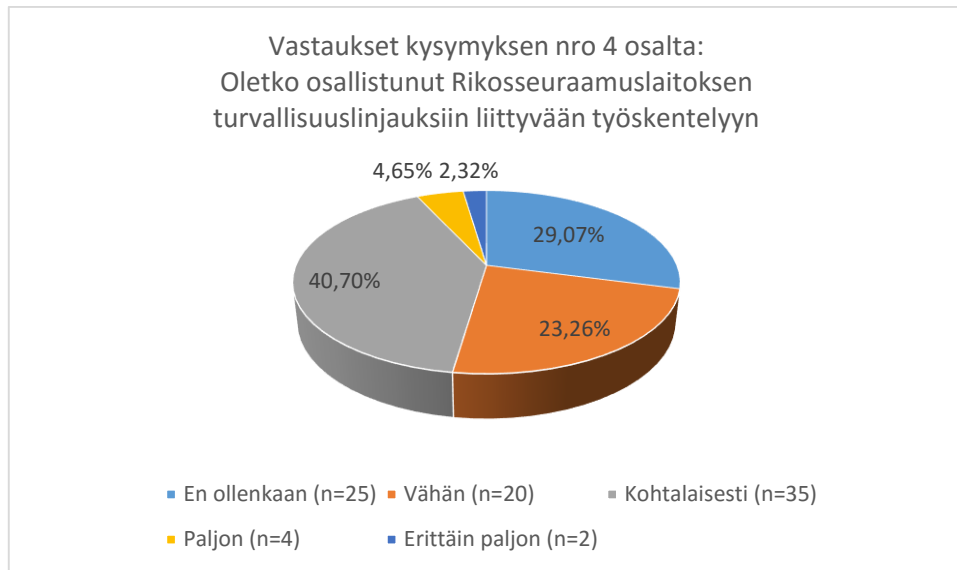
8.2. Strukturoitujen kysymysten tulokset

Kysely analysoitiin strukturoitujen kysymysten osalta antamalla Likert-as-
teikon muuttujille numeraaliset arvot, joista laskettiin vastausten prosentuaalinen osuus. Tulokset esitetään kysymysten 4 ja 5 osalta ympyrämalleina, joilla kuvataan kunkin kysymyksen vastauksia kokonaisuudessaan, sekä pylväsmalleina vertailtaessa eroja eri henkilöstöryhmien välisissä vastauksissa.

8.3. Osallistuminen turvallisuuslinjaustyöskentelyyn

8.3.1. Vastausten yleinen jakauma

Suurin osa vastaajista koki osallistuneensa turvallisuuslinjauksia koskevaan työskentelyyn kohtalaisesti, kuten käy ilmi kuviosta 4 (kuvio 4). Vastanneista 29,07 % (n=25) ei kokenut osallistuneensa ollenkaan turvallisuuslinjauksia koskevaan työskentelyyn, kun taas 23,26 % (n=20) koko osallistuneensa vähän ja 40,7 % (n=35) kohtalaisesti. Vastanneista oli mielestään osallistunut paljon vain 4,65 % (n=4) ja erittäin paljon ainoastaan 2,32 % (n=2).



Kuvio 4. Vastausten jakauma kysymyksen nro 4 osalta

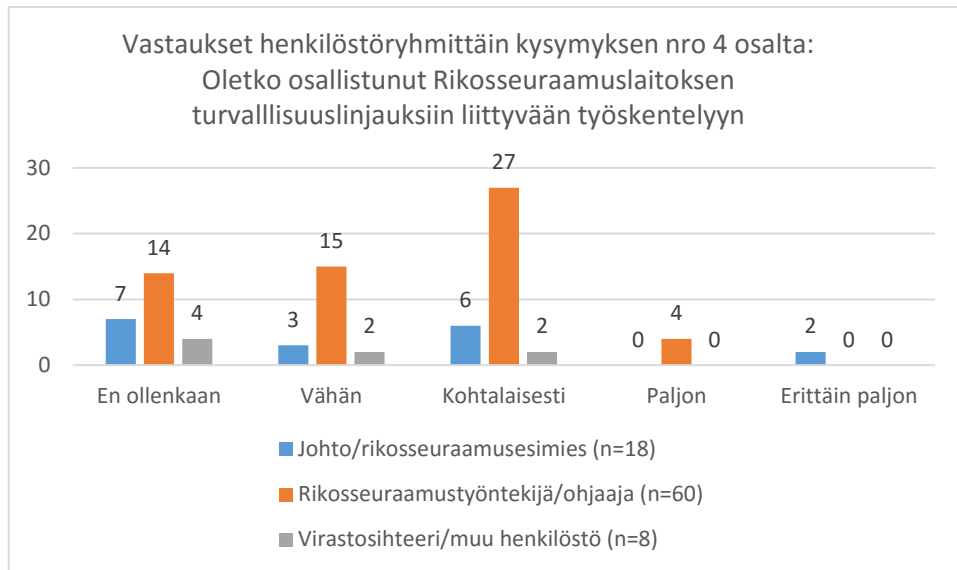
8.3.2. Vastausten jakauma henkilöstöryhmittäin

Kun vastauksia tarkastellaan henkilöstöryhmittäin, kaikkein heikoiten turvallisuuslinjauksiin liittyvään työskentelyyn kokivat osallistuneesta virastosihteerit ja muu henkilöstö (n=8). Heistä 50 % (n=4) koki, ettei ollut osallistunut työskentelyyn ollenkaan, ja vähän tai kohtalaisesti koki osallistuneensa 25 % (n=2). Tästä henkilöstöryhmästä kukaan ei kokenut osallistuneensa työskentelyyn paljon tai erittäin paljon.

Eniten työskentelyyn kokivat osallistuneensa johto ja esimiehet (n=18), joista 11,1 % (n=2) koki osallistuneensa työskentelyyn erittäin paljon. Kukaan johdosta ja esimiehistä ei kokenut osallistuneensa turvallisuuslinjaus työskentelyyn paljon, mutta 33,3 % (n=6) koki osallistuneensa kohtalaisesti, 16,7 % (n=3) vähän ja 38,9 % (n=7) ei ollenkaan.

Rikosseuraamustyöntekijöistä ja ohjaajista (n=60) kukaan ei puolestaan kokenut osallistuneensa työskentelyyn erittäin paljon, mutta 6,7 % (n=4) koki osallistuneensa paljon. Enemmistö eli 45 % (n=27) rikosseuraamustyöntekijöistä ja ohjaajista koki osallistuneensa työskentelyyn kohtalaisesti. Heistä vähän koki osallistuneensa 25 % (n=15) ja ei ollenkaan 23,3 % (n=14).

Kuviossa 5 on esitelty vastausten jakautuminen henkilöstöryhmittäin kysymyksen numero 4 osalta (kuvio 5).



Kuvio 5. Vastausten jakauma henkilöstöryhmittäin kysymyksen nro 4 osalta

8.3.3. Vastauksen tarkentaminen avoimeen kenttään

Tämän lisäksi kysymyksen 4 osalta pyydettiin tarkentamaan vastausta avoimeen kenttään. Avoimen kentän 4a kysymys kuului: Jos vastasit edelliseen kysymykseen en ollenkaan tai vähän miksi koet, että et ole osallistunut työskentelyyn? En ollenkaan ja vähän –vastauksia oli annettu yhteensä 45 kpl ja avoimeen kenttään oli kirjoittanut 40 vastaajaa.

Useassa vastauksessa tuotiin esille näkemys, että vastaaja ei ole törmännyt turvallisuuslinjaustyöskentelyyn ollenkaan tai hänelle ei ole annettu mahdollisuutta osallistua työskentelyyn. Joissakin vastauksissa viitattiin myös siihen, että tieto turvallisuuslinjaustyöskentelystä olisi mennyt ainoastaan esimiehille.

”En ole ollut tietoinen kyseisestä työskentelystä”

”En ole kuullutkaan ko. työskentelystä. Lienee mennyt tieto vain esimiestasolle.”

Turvallisuuslinjausten ja yleisemminkin turvallisuuteen liittyvien asioiden käsittely toimistotasolla vaikutti joidenkin vastausten perusteella olevan vähäistä. Jonkin verran vastauksissa tuotiin esille myös sitä, että ei ole riittävästi ollut mahdollisuuksia osallistua työskentelyyn tai osallistuminen on ollut hyvin satunnaista. Muiden työtehtävien määrää pidettiin esteenä osallistua turvallisuustyöskentelyyn, koska aikaa ei ole riittävästi. Useammassa vastauksessa myös tuotiin esille se, että vastaaja oli osallistunut yhteen turvallisuuslinjaustyöryhmän järjestämään tilaisuuteen, mutta toistamiseen siihen ei enää ole ollut tilaisuutta.

”eipä juuri ole ollut aiheita käsitellyssä tai kokousten asialistoilla”

”Osallistuin yhteen työpajaan, joka turvallisuuslinjauksiin liittyen järjestettiin. Sen koommin en ole törmännyt mahdollisuuksiin osallistua työskentelyyn.”

Muutamit vastaajat tiesivät jonkun muun osallistumisesta työskentelyyn, vaikka eivät itse olleetkaan osallistuneet siihen. Lisäksi osassa vastauksista viitattiin siihen, että turvallisuusasiat ovat yksiköissä keskittyneet tietyille henkilöille, kuten esimiehille tai turvallisuusyhdyshenkilölle.

”Turvallisuuslinjauksia on käsitelty ainoastaan turvallisuusseminaarissa, johon osallistui vain rajattu määrä toimistolta. Turvallisuusasiat keskitetty yhdelle esimiehelle.”

Vastauksissa tuotiin esille, että turvallisuuslinjaukset koettiin ylemmän tahon asiaksi ja ylhäältä annetuiksi. Osittain turvallisuus miellettiin enemmän vankiloita koskevaksi tai se liitettiin sellaisiin yläkäsitteisiin, kuten toimitalakonsepti. Paikallisesti käsiteltäviä kyseiseen yksikköön liittyviä käytännön asioita ei mielletty osana turvallisuuslinjaustyötä, vaan yleisenä turvallisuuteen liittyvänä pohdintana tai osaksi perehdytystä.

”Ohjeet tulevat ylhäältäpäin, jos tulevat. Paikallisesti, omassa työyhteisössä, pohdimme kyllä yhteisesti turvallisuuden liittyviä asioita.”

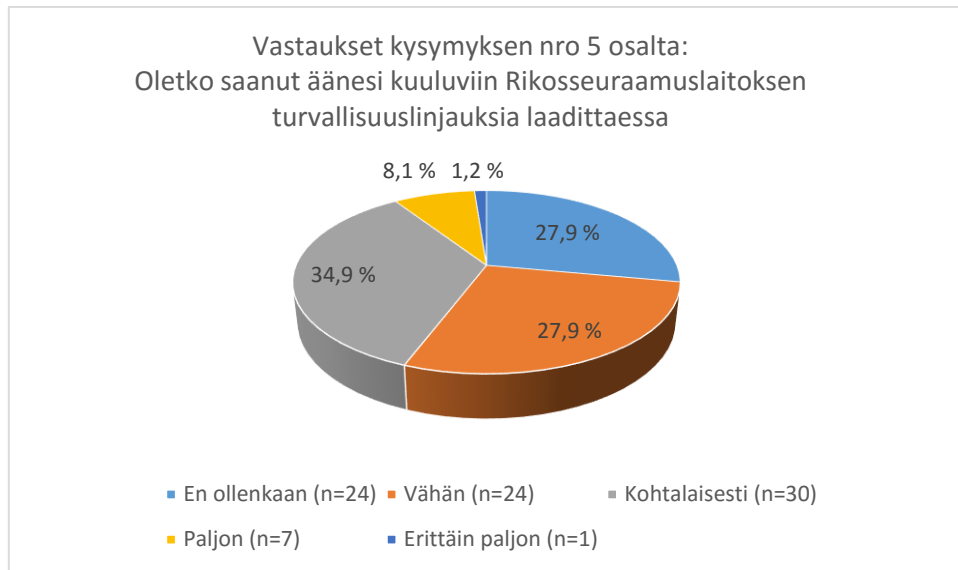
Avointen vastausten mukaan osa vastaajista ei ollut kokenut tarvetta osallistua turvallisuuslinjauksiin liittyvään työskentelyyn, eikä sitä välttämättä pidetty erityisen tärkeänä. Muutamit vastaajat olivat olleet jonkin muun syyn, kuten sairausloman, takia estyneitä osallistumaan.

”En ole mielestäni osallistunut juurikaan em. työskentelyyn, mutta uskon, että minulla olisi ollut siihen mahdollisuus niin halutessani. Olen ehkä painottanut muita osa-alueita työkseni.”

8.4. Äänen saaminen kuuluviin turvallisuuslinjauksia laadittaessa

8.4.1. Vastausten yleinen jakauma

Vastaajista 34,9 % (n=30) koki saaneensa äänensä kuuluviin kohtalaisesti turvallisuuslinjauksia laadittaessa. En ollenkaan ja vähän –vastauksia annettiin molempia 27,9 % (n=24). Paljon vastasi 8,1 % (n=7) ja erittäin paljon ainoastaan 1,2 % (n=1) vastaajista. Vastausten jakauma kysymyksen numero 5 osalta on esitetty kuviossa 6 (kuvio6).



Kuvio 6. Vastausten jakauma kysymyksen nro 5 osalta

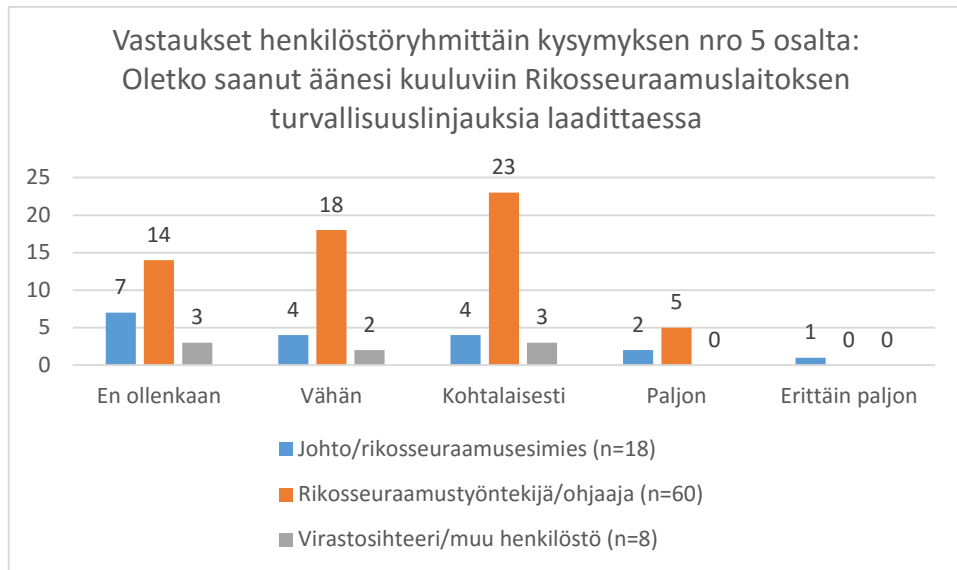
8.4.2. Vastausten jakauma henkilöstöryhmittäin

Johdosta ja rikosseuraamusesimiehistä (n=18) valtaosa 38,9 % (n=7) koki, ettei ole saanut ääntään ollenkaan kuuluviin. Vähän ja kohtalaisesti oli äänensä saanut kuuluviin 22,2 % (n=4) johdosta ja rikosseuraamusesimiehistä, paljon 11,1 % (n=2) ja erittäin paljon 5,6 % (n=1).

Rikosseuraamustyöntekijöistä ja ohjaajista (n=60) puolestaan 36,3 % (n=23) koki saaneensa äänensä kuuluviin kohtalaisesti, vähän 30 % (n=18) ja ei ollenkaan 23,3 % (n=14). Tässä henkilöstöryhmässä 8,3 % (n=5) oli saanut äänensä kuuluviin paljon, kun taas erittäin paljon –vastauksia ei ollut annettu yhtään.

Myös tämän kysymyksen kohdalla vähiten kokivat saaneensa äänensä kuuluviin virastosihteerit ja muu henkilöstö; paljon ja erittäin paljon –vastauksia oli annettu 0 kpl. Ei ollenkaan ja kohtalaisesti oli vastannut 37,5 % (n=3) ja vähän-vastanneita oli 25 % (n=2).

Kuvioon 7 on eritelty vastaukset henkilöstöryhmittäin kysymyksen numero 5 osalta (kuvio 7).



Kuvio 7. Vastausten jakauma henkilöstöryhmittäin kysymyksen nro 5 osalta

8.4.3. Vastauksen tarkentaminen avoimeen kenttään

Myös kysymyksen 5 osalta pyydettiin tarkentamaan vastausta avoimeen kenttään. Avoimen kentän 5a kysymys kuului: Jos vastasit edelliseen kysymykseen en ollenkaan tai vähän miksi koet, että et ole saanut ääntäsi kuuluviin? En ollenkaan ja vähän –vastauksia oli annettu yhteensä 48 kpl ja avoimeen kenttään oli kirjoittanut 36 vastaajaa.

Monessa vastauksessa tuotiin esille, että linjaustyöskentelystä ei oltu tietoisia tai mielipidettä ei ole ollenkaan kysytty tai ainakin koettiin, että sillä ei ole ollut lopputuloksen kannalta mitään merkitystä. Vastaajat kokivat, ettei heillä ollut aidosti mahdollisuutta vaikuttaa linjauksiin.

”En ole osallistunut tilaisuuksiin, joissa olisi ollut mahdollista saada ääntä kuuluviin.”

Osa vastaajista huomautti, ettei itse ole ollut kiinnostunut aiheesta, eikä ollut siitä syystä edes etsinyt vaikutuskanavia. Niin ikään muutama vastaaja koki, että ei ollut tarvetta saada ääntään enemmän kuuluviin.

”En ole aktiivisesti yrittänyt löytää vaikutuskanavia.”

Vastauksissa korostui yleisesti rikosseuraamusalan turvallisuustyön vankilapainotteisuus ja harmistuminen siitä, ettei yhdyskuntaseuraamustoimistoja oteta riittävässä määrin mukaan turvallisuuslinjaustyöhön. Vastaajat olivat sitä mieltä, että yhdyskuntaseuraamustoimistoja kyllä kuullaan, mutta ei kuitenkaan oikeasti kuunnella, vaan yhteisissä tilaisuuksissa mennään täysin vankilaturvallisuuden ehdoilla.

”Vankiloiden turvallisuudesta kyllä puhutaan mutta johto näyttää unohtaneen yhdyskuntaseuraamustoimistojen olemassaolon.”

Myös linjaustyöskentelyyn liittyvää tiedottamista ja yhdyskuntaseuraamustoimistojen edustusta pidettiin riittämättömänä. Yleisesti turvallisuuteen liittyvien asioiden vähäiseen tai jopa olemattomaan käsittelyyn yhdyskuntaseuraamustoimistoissa oltiin vastausten perusteella tyytymättömiä.

”Varsinkin yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuuteen liittyvistä asioista on tiedotettu vähän eikä linjaustyöhön ole kutsuttu yks-toimistojen henkilökuntaa.”

Avoimista vastauksista oli luettavissa, että omiin vaikutusmahdollisuuksiin turvallisuuslinjauksia laadittaessa ei uskottu, vaikka joskus olisi mielipidettä kysyttykin. Kaikille ei myöskään ollut selvää, miten asioita on viety eteenpäin tai koettiin, että mielipidettä on kysytty ainoastaan lausunnon muodossa. Mahdollisia muutoksia ei uskottu käytännössä toteutettavan.

”Työpajassa käytiin keskustelua johon myös itse pystyin kiittävästi osallistumaan. Arvelen kuitenkin, että näillä keskusteluilla ollut aika vähäinen rooli linjauksia valmisteltaessa.”

Toisaalta pieni osa vastaajista koki saaneensa äänensä kuuluviin vähäisyydestä huolimatta riittävässä määrin. Turvallisuusyhdyshenkilöiden ja alueiden turvallisuuspäälliköiden rooli turvallisuuteen liittyvien toiveiden tai huolien välittäjänä koettiin riittävänä. Lisäksi yhdyskuntaseuraamuspuoli nähtiin yhtenä osana turvallisuuslinjauksia.

”Yksittäinen mielipide ei sinällään näy linjauspaperissa, vaikka yks-puolen näkemys on kyllä mielestäni hyvin edustettuna.”

8.5. Turvallisuussuunnitteluun liittyvien työskentelyprosessien kehittäminen

Yksittäisenä avoimena kysymyksenä kysyttiin: Kuinka Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuussuunnitteluun liittyviä työskentelyprosesseja tulisi mielestäsi kehittää niin, että henkilöstön ääni saadaan kuuluviin. Kysymykseen oli vastannut 55 (63,95 %) kaikista vastaajista (n=86).

8.5.1. Avoimen kysymyksen tulokset

Tämän kysymyksen analysointi tapahtui aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen pelkistämällä ja ryhmittelemällä sekä muodostamalla näin saaduista kokonaisuuksista käsitteitä. Luvussa 5 esiteltujen aikaisempia turvallisuusjohtamiseen liittyviä tutkimuksia mukaillen ja tehdyn analyysin pohjalta tuloksissa on eroteltavissa neljä (4) turvallisuussuunnitteluun liittyvää työskentelyprosessien kehittämisen kannalta merkittävää yläkäsitettä, jotka ovat turvallisuusjohtaminen, -viestintä, -koulutus ja -tietoisuus. Nämä yläkäsitteet on esitelty kuvassa 2 (kuva 2), minkä jälkeen ne eritellään tarkemmin tässä kappaleessa. Tämän lisäksi liitteessä 3 on kuvattu tarkemmin, miten tähän tulokseen on päästy. Siinä on kuvattu esimerkin omaisesti aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet alkuperäisilmauksesta yläluokkaan (liite 3).



Kuva 2. Työskentelyprosessien kehittämisen yläkäsitteet

Useassa vastauksessa tuotiin esille sitä, että turvallisuuteen liittyvien työskentelyprosessien kehittäminen lähtee liikkeelle hyvästä ja toimivasta turvallisuusjohtamisesta. Johdon sitoutuminen turvallisuusasioihin, vastuun kantaminen ja esimerkkinä toimiminen koettiin erityisen tärkeänä. Monet olivat maininneet turvallisuustyön läpinäkyvyyden niin johdolta alaisille kuin päinvastoin. Johtoa myös kannustettiin jatkuvaan turvallisuussuunnitteluun sekä peräänkuulutettiin nopeaa reagointia mahdollisesti havaittuihin turvallisuuspuutteisiin. Yhtenä konkreettisena johtamiseen liittyvänä asiana nähtiin riittävien resurssien varmistaminen, jotta voidaan aidosti keskittyä turvallisuussuunnitteluun sekä kehittää siihen liittyviä työskentelyprosesseja.

”Strateginen työ on johdon ja esimiesten vastuulla.”

”Hyvä, että yksiköissä ja alueella on nimetyt turvallisuudesta vastaavat henkilöt, joiden kautta työskentelyprosesseja turvallisuuden varmentamiseksi voidaan kehittää suunnitelmallisesti.”

Turvallisuusyhdyshenkilöiden roolin selkeyttämistä, jatkuvaa turvallisuussuunnittelua sekä nopeaa reagointia havaittuihin puutteisiin pidettiin tärkeänä. Myös yksilöllinen asiakkaiden ja tilojen erojen huomioiminen nousi esille, mitä vastausten mukaan voitaisiin parhaiten tehdä toimistojen sisältä

käsin. Kun turvallisuuteen liittyvät asiat otetaan osaksi arkea ja kaikki ovat niihin osallisina, voidaan niihin tarvittaessa reagoida nopeasti ja joustavasti.

”Hyvä, että yksiköissä ja alueella on nimetyt turvallisuudesta vastaavat henkilöt, joiden kautta työskentelyprosesseja turvallisuuden varmentamiseksi voidaan kehittää suunnitelmallisesti. Turvallisuusasiat ovat läsnä yksiköiden arjessa ja niihin reagointi edellyttää nopeaa toimintaa ja myös yksiköiden sisäisiä järjestelyjä.”

Turvallisuusviestinnän näkökulmasta vastauksissa painottuivat viestintään ja tiedottamiseen liittyvät asiat. Turvallisuusasioita tulisi pitää paremmin ja säännöllisemmin esillä yksiköiden arjessa niin, että kaikilla henkilöstöryhmillä on mahdollisuus osallistua ja olla mukana kuulemassa ja keskustelemassa. Turvallisuuden ja siitä tiedottamisen on oltava asiakohtana niin tiimi- kuin toimistokokouksissa, minkä lisäksi sen pitää olla pysyvästi yhteistoiminta- ja työsuojelupalavereiden esityslistalla. Yhdeksi viestintään liittyväksi teemaksi turvallisuustyöskentelyn kehittämisessä nousi avoimuus. Erässä vastauksessa asia oli kiteytettynä seuraavasti: *”avoimempaa keskustelua turvallisuusasioista”*. Erityisesti toivottiin koko henkilöstön ottamista mukaan keskusteluun sekä asioiden käsittelemistä yhdessä. Henkilöstön mielipiteen aito huomioiminen koettiin tärkeäksi. Aitoa kuulemista ja asioiden läpinäkyvyyttä pidettiin niin ikään tärkeänä.

”Toimiston henkilökuntaa enemmän mukaan keskusteluun.”

”Asioista keskusteltava riittävästi jolloin jokaisella omalta osaltaan mahdollisuus vaikuttaa tärkeäksi kokemiinsa turvallisuuteen liittyviin asioihin.”

Toisaalta vastaajat nostivat esille, että tietoa voi joskus myös olla liikaa tai se saattaa olla vaikeasti löydettävissä. Vastauksissa mainittiin muun muassa Rikosseuraamuslaitoksen sisäiset Intranet-verkkosivut, joissa koettiin olevan paljon turvallisuuteen liittyvää tietoa, mutta hajallaan. Myöskään sähköpostitse lähetettäviä massapostituksia ei pidetty hyvinä.

”Pelkkä tiedottaminen turvallisuussuunnittelutyöstä hukkuu helposti muuhun tiedotustulvaan”

Vastaajien mukaan johtamisen ja viestinnän lisäksi turvallisuuskoulutus eli koko henkilöstön kouluttaminen ja aito osallistaminen ovat tärkeä osa turvallisuustyötä. Eräs vastaaja piti turvallisuuslinjaustyöryhmän vetämiä työpajoja hyvänä keinona osallistaa henkilöstöä mahdollisimman laajasti mukaan työskentelyyn. Työpajoja kuitenkin toivottiin useampia, jotta kaikilla olisi halutessaan mahdollisuus osallistua. Tämän lisäksi työpajojen tulisi olla moniammatillisia ja valtakunnallisia. Vastauksissa aito osallistaminen nähtiin työtapana, jossa jokainen voi vaikuttaa työskentelyn kaikissa vaiheissa ja muillakin kuin turvallisuudesta vastaavilla on mahdollisuus osallistua.

”Perustyöntekijöitä tulisi osallistaa työryhmätyöskentelyyn enemmän. Työpajat olivat hyviä, mutta niitä saisi olla enemmän, jotta mahdollisimman moni asiasta kiinnostunut pääsisi osallistumaan..”

Turvallisuustietoisuuden näkökulmasta tärkeänä pidettiin sitä, että henkilöstön tulee olla tietoinen ja kiinnostunut kehittämään oman työnsä turvallisuutta aktiivisena osallistujana. Edellä kuvatun kaltaisen kehittämisen uskottiin syntyvän henkilöstön tietoisuutta lisäämällä sekä parantamalla turvallisuusasioihin liittyvää vuorovaikutusta ja yhteistyötä joka suuntaan. Tietoisuutta ja sitoutumista voidaan lisätä huomioimalla turvallisuusasiat osana yksiköiden arkea sekä ottamalla henkilöstö mukaan turvallisuussuunnitteluun.

”Sitoutumisen kannalta on tärkeää, et henkilökunta on mukana suunnittelussa. Pitää arvostaa niitten mielipiteitä, jotka oikeesti tekee käytännön työtä.”

Kyselyyn vastanneiden mukaan suurin uhka turvallisuuden kehittämislle on välinpitämättömyys turvallisuusasioita kohtaan. Joidenkin mielestä kaikki ja erityisesti yksiköiden johto eivät osaa suhtautua tarpeeksi vakavasti turvallisuusasioihin. Turvallisuusasioita ei välttämättä oteta tosissaan tai niihin ei suhtauduta vakavasti ja joidenkin käytös saattaa olla jopa välinpitämätöntä.

”Jaa-a.. johto voisi ylipäänsä muistuttaa itseään siitä, että myös yks-toimistojen turvallisuutta pitäisi pohtia.”

”Ainakin pitäisi ottaa yks-toimistojen johto ja vaikka laajemminkin henkilökuntaa työhön mukaan, tavalla tai toisella.”

8.6. Kehittämistyön kannalta mielenkiintoiset tulokset

Tässä kappaleessa on eroteltu Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuussuunnittelun työskentelyprosessien kehittämiseen liittyvät konkreettiset kehittämisideat omaksi koonnikseen. Yllättävää oli, että useassa vastauksessa juuri tehdyn kaltaisia kyselyjä pidettiin vartenotettavana ja toimivana kehittämisen muotona. Kyselyyn vastaamalla koettiin jokaisen halutessaan saavan äänensä kuuluviin. Tämän lisäksi kuitenkin painotettiin vastusten pohjalta tapahtuvaa jatkotyöstämistä ja yksikkökohtaista seurantaa.

”En tiedä/muista onko jonkinlaista tämän tyyppistä nettikyselyä toteutettu aiheesta, mutta sillä keinolla henkilöstön ääni ainakin saataisiin kuuluviin, kun kaikilla olisi mahdollisuus vastata kyselyyn.”

Enemmistö vastaajista piti turvallisuuteen liittyvien asioiden ja tilanteiden käsittelemistä yhteisesti, nimenomaan isolla porukalla, tärkeänä. Koko henkilöstön osallistuminen linjausten kehittämiseen ja pohtimiseen olikin ehdotuksena useassa vastauksessa. Yleisesti toivottiin myös turvallisuusasioiden liittämistä kiinteäksi osaksi perehdytystä.

”Ehkä niitä pitäisi pohtia isommalla joukolla!”

”Riittävästi henkilöstön edustajia mukaan linjausten kehittämiseen turvallisuushlöiden kanssa.”

Turvallisuuslinjaustyöryhmän käyttämiä työpajoja pidettiin pääsääntöisesti hyvinä, mutta vastaavanlaista työskentelyä toivottiin kehitettävän enemmän yksikkökohtaisesti. Kuten jo aikaisemmin mainittiin, työskentelyyn osallistumisen tulisi olla mahdollista jokaiselle. Lisäksi nostettiin esille henkilöstön kommenttien tärkeys linjauksia laadittaessa ja saatujen vastausten ottaminen tosissaan.

”Organisoimalla työryhmätyöskentely niin, että henkilöstön näkökulmat välittyvät aidosti työskentelyyn.”

Yhdessä vastauksessa peräänkuulutettiin Rikosseuraamuslaitoksen keskuhallintoyksikön (=keha) määräysvaltaa, ja toivottiin jopa keha-johtoista määräystä henkilöstön osallistamisesta. Toisaalta eräs vastaaja esitti myös toisenlaisen toiveen keskushallintoyksikön suuntaan: *”Keha tutustumaan viikoksi ruohonjuuritason työhön niin silmät voisivat raottua”*. Lisäksi toivottiin säännöllistä keskustelua ajankohtaisista turvallisuuslinjauksista ja asioiden pitämistä esillä riittävän usein.

Eräänä hyvänä vaihtoehtona turvallisuustietoisuuden ja –kehittämisen helpottamiseksi nousi Rikosseuraamuslaitoksen nettipohjaisten Intranet-verkkosivujen hyödyntäminen. Tämä onnistuisi parhaiten tekemällä sivustoa tutummaksi henkilöstön keskuudessa. Intranet nähtiin selvästi tulevaisuuden toistaiseksi hyödyntämättömänä, mutta erittäin potentiaalisena vaihtoehtona.

”Virkamiehiä olisi hyvä opastaa, mitä tietoa intrastamme löytyy ja miten siellä tiedotetaan ajankohtaisista hankkeista, jotta virkamiehet voisivat itsenäisesti seurata heitä kiinnostavia asioita ja löytää tarvitsemansa tietoa.”

Tälläkin hetkellä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa mahdollisesti toteutettavista käytännön harjoituksista oltiin kahta mieltä. Toisaalta niitä pidettiin hyvänä keinona hankaliin tilanteisiin varauduttaessa, kun taas osa vastaajista näki kyseiset harjoitteet turhina. Joistakin vastauksista kävi myös ilmi, ettei tällaisia harjoituksia tehty ollenkaan tai niiden toteuttaminen oli ontuvaa. Samalla peräänkuulutettiin myös turvallisuutta tukevien järjestelyjen toimivuutta. Turvallisuus toivottiin sisällytettäväksi konkreettisemmaksi osaksi myös niitä työntekijöiden arkisia työtehtäviä, jotka eivät välttämättä ole turvallisuuspainotteisia. Osassa vastauksia koettiin, että turvallisuusana voi olla sosiaaliryöön menetelmiä pääsääntöisesti käyttävälle vaikea ymmärtää, minkä takia turvallisuuden suunnittelu omassa työskentelyssä saattaa jäädä toissijaiseksi. Tästä näkökulmasta turvallisuuden monet eri puolet pitäisi saada paremmin työntekijöiden ajatuksiin ja ymmärretyksi, jotta niitä voitaisiin myös kehittää työntekijöiden näkökulmasta parhaalla tavalla.

”Mielestäni turvallisuuteen liittyen tulisi toimistolla pitää käytännön harjoituksia, joissa harjoiteltaisiin uhkaavasti käyttäytyvän henkilön käskyttämistä ja kuinka toimitaan joukolla tilanteessa. Halukkaille pitäisi antaa mahdollisuus itsepuolustustekniikoiden harjoitteluun.”

”Voisikohan turvallisuutta käsitellä jollain muulla tavalla kuin näyttelemällä tilanteita.... tuomalla vaikka esimerkkitalanteita yleiseen keskusteluun ? Ihmisillä on erilaisia näkemyksiä ja tilanteet ja niiden vakavuus koetaan eritavalla.”

Kolmasosassa vastauksista peräänkuulutettiin yhdyskuntaseuraamustoimiston omia turvallisuuslinjauksia tai niiden erityispiirteitä suhteessa vankiloiden linjauksiin. Yhdyskuntaseuraamuspuolen turvallisuusasioiden koettiin jäävän paljolti vankilaturvallisuuden jalkoihin, jolloin se ei saa sille kuuluvaa huomiota. Yhdyskuntaseuraamustyön vertaamista esimerkiksi ulosottovirastossa tehtävään työhön pidettiin niin ikään liiallisena yleistämisenä. Useassa vastauksessa toivottiin turvallisuusasioita käsiteltävän erikseen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehtävän asiakastyön näkökulmasta. Turvallisuus nähtiin selkeästi osaksi vankiloissa tehtävää työtä, mutta tietoisuuden lisäämistä myös yhdyskuntaseuraamuspuolelle pidettiin tärkeänä.

”Mielestäni turvallisuusasioita pitäisi tarkastella myös paikallisesti. Yhdet yhteiset linjaukset toimivat vain jonkinlaisena ohjenuorana. Lisäksi linjaukset ovat kovin vankilapainotteiset. Yks puoli on jäänyt vähemmälle huomiolle. Turvallisuus ja turvallisuussuunnittelu on vankiloissa arkipäivää. Siksi näihin asioihin pitäisi kiinnittää erityistä huomiota yks puolella, missä turvallisuusajattelun on mielestäni vielä lapsen kengissä.”

Yhtenä kehittämistoimenpiteenä esitettiin ulkopuolisen selvityksen tekemistä koko Rikosseuraamuslaitoksen toiminnasta ja organisaation rakenteista. Vaikka kyseinen vastaus ei suoranaisesti ota kantaa turvallisuuslinjaustyön kehittämiseen, määritellään siinä kuitenkin edellytykset kehittämismyönteisyydelle koko laitoksen toiminnassa. Kaiken lähtökohtana esitettiin nykyisen kankean organisaatorakenteen uudistaminen, ja sitä kautta ammatillisuuden sekä laadukkaan asiakastyön lisääminen.

8.6.1. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Mäkinen (2006, 87) painottaa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Internet-kyselyssä lomakkeen täyttäminen ja lähettäminen takaisin tutkijalle on vapaaehtoinen suostumus osallistua tutkimukseen. Suostumuksen sisällön muodostaa lomakkeen saatekirjeessä kerrottu informaatio tutkimuksesta, aineiston käytöstä ja käsittelystä. (Kuula 2011, 117.) Tästä näkökulmasta kyselytutkimukseen vastanneiden voidaan katsoa vapaaehtoisesti suostuneen tutkimukseen. Toisaalta tutkijan on otettava huomioon, että henkilöstö saattaa pitää velvollisuutenaan osallistua kyselyyn osana työn kehittämiseen liittyvää toimintaa.

Heinonen ym. (2013, 91) tarkastelevat aineiston ja tutkimuksen luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että valitut muuttujat mittaavat juuri sitä, mikä on tavoitteena. Reliabiliteetti puolestaan kuvaa sitä, että samasta muuttujasta tehdyt havainnot ovat yhteneväisiä. Tutkimuksen luotettavuuden perustana voidaan myös Alasuutarin (1995, 85) sekä Tuomen ja Sarajärven (2009, 134–141) mukaan pitää tarkasti ja puolueettomasti kerättyä, analysoitua ja esitettyä aineistoa. Niin ikään Hirsjärven ym. (2010, 232) esittämän näkökulman mukaan laadullisen tutkimuksen reliabiliteettia, eli luotettavuutta lisää seikkaperäinen kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta ja todenperäinen kertomus siitä, miten aineisto on laadittu. Tutkimuksessa tulee aina ottaa huomioon myös mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat ja tutkijan oma itsearviointi. Tutkimustuloksia raportoidessa pyrin perustelemaan tekemäni päätelmät kerätyn aineiston avulla.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin näkökulmasta on olennaista, kuinka paikkansa pitävää tietoa tutkimuksella on saatu aikaan. Toki tutkimusta tehtäessä yritetään välttää virheitä, mutta myös tutkimuksen luotettavuutta on kyettävä arvioimaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–136). Luotettavuutta tulisikin arvioida useasta eri näkökulmasta. Näin voidaan varmistua siitä, että käytössä olleiden menetelmien tai mittareiden avulla on mitattu sitä, mitä on ollut tarkoituskin sekä arvioida sitä, kuinka totuudenmukaista saatu tieto on (Hirsjärvi ym. 2010, 231; Metsämuuronen 2006, 56, 200; Kylmä & Juvakka 2007, 127). Hirsjärven ym. (2010, 261) mukaan luotettava arviointi pohjaa siihen, että tutkimuksen tekeminen on kuvattu ymmärrettävästi ja niin, että uusintatutkimuksen tekeminen on mahdollista. Tutkittaessa samaa henkilöä kahdesti, saadaan molemmilla kerroilla samankaltainen lopputulos. Luotettavuutta lisää myös se, että kaksi eri tutkijaa saavuttavat uusintatutkimuksissa samankaltaiset tulokset. Tämän tutkimuksen reliabiliteettia arvioitaessa voidaan todeta sen olevan toistettavissa kyseisissä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa ja voidaan olettaa tutkimustulosten olevan samankaltaisia.

Arvioin tämän tutkimuksen validiteettia ensin tutkimuksen kvantitatiivisen osuuden eli kyselyn osalta. Kyselyn korkean vastausprosentin pohjalta voidaan katsoa tulosten olevan yleistettävissä kaikkia yhdyskuntaseuraamustoimistoja koskeviksi. Kyselylomaketta tehtäessä suoritettiin kyselyn esitestaus turvallisuuslinjaustyöryhmän jäsenillä, joiden mielestä kysely oli sopivan pituinen ja kysymykset ymmärrettäviä. Kyselyä tehtäessä kiinnitettiin huomiota siihen, että kysymykset olisivat mahdollisimman yksiselitteisiä, eivätkä johdattelevia. Lisäksi tutkimuksen uskottavuutta vahvistaa se, että olen ollut pitkään tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa. Tutkimuksen aihepiiri on tuttu työurani varrelta niin rikosseuraamustyöntekijän, apulaismojohtajan kuin turvallisuudesta vastaavan rikosseuraamusesimiehen näkökulmasta. Latvalan ja Vanhanen-Nuutisen (2003, 36) mukaan tutkimuksen luotettavuus paranee, jos tutkija on perehtynyt aiheeseen. He painottavat tutkijan taitojen ja oivaltamisen kykyä erityisesti analysointivaiheessa.

Tutkimuksen laadullisen osan eli avoimen kysymyksen analysointi tehtiin sisällönanalyyysillä. Vastauksissa esille nousseiden asioiden luokittelu tehtiin tutkimuksen tekijän oman viitekehyksen ja oman ammatillisen osaami-

sen kautta. Olen pyrkinyt objektiivisuuteen ja puolueettomuuteen niin analyysivaiheessa, luokitteluja tehdessä, tuloksia esitettäessä kuin niitä pohdittaessa. Toisaalta katson, että ammatillinen osaaminen ja ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä ovat myös olleet hyödyksi tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Tutkimuksen validiteettia on yritetty kasvattaa kuvaamalla tutkimusprosessia ja – menetelmiä mahdollisimman seikkaperäisesti halki koko tutkimuksen. (Aaltola ja Valli 2010, 57.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on itse merkittävä osa tekemäänsä tutkimusta. Näkemykseni mukaan oma vahva rikosseuraamusalaan ja yhdyskuntaseuraamustyöhön liittyvä ammatillinen osaaminen sekä kokemus turvallisuusasioista ovat edesauttaneet tämän tutkimuksen tekemisestä ja vahvistaneet tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi olen koko tutkimusprosessin ajan pitänyt mielessäni tutkijan vastuun tutkimusprosessista sekä eettisten periaatteiden noudattamisesta. Tutkimusta kirjoitettaessa on lisäksi käytettävä sellaista kirjoitustapaa, joka ei loukkaa vastaajia (ks. Kuula 2011, 60–64). Myös kerättyä tutkimusaineistoa tulee säilyttää noudattaen yksityisyyden ja luottamuksellisuuden periaatteita (Mäkinen 2006, 120). Tutkija huolehdiin siitä, että kyselyyn vastanneiden yksityisyyttä kunnioitetaan ja heidän antamansa arkaluoteiset tiedot eivät leviä ulkopuolisille.

8.6.2. Tutkimuksen merkitys organisaatiolle

Turvallisuuden merkitys kohoaa pikku hiljaa sille kuuluvalla paikalla myös Rikosseuraamuslaitoksen hallinnossa; kentällä turvallisuuden merkitys on aina tiedostettu. Turvallisuuden merkityksen huomioimisesta kertoo esimerkiksi se, että Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan vuosille 2011–2015 on otettu mukaan turvallisuus. Se kuuluu sinne itsestäänselvytyksenä, koska Rikosseuraamuslaitos on yksi Suomalaisen yhteiskunnan merkittävistä turvallisuusviranomaisista. Myös Rikosseuraamuslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelmassa 2012–2015 mainitaan turvallisuuden kehittäminen ja Rikosseuraamuslaitoksen tehtävä yhteiskuntaturvallisuuden edistäjänä. Yksin Rikosseuraamuslaitos ei pysty toimimaan näin tehokkaasti, mutta tiivis yhteistyö usean eri viranomaisen kanssa tuottaa hyvän lopputuloksen.

Tavoitteena oli kerätä osana opinnäytetyötäni toteutettavasta kyselystä nousseiden tuloksien sekä oman kokemukseni ja turvallisuuslinjaustyöryhmätyöskentelyn kautta esiin tulleiden asioiden perustella kehittämisehdotuksia, joilla voidaan parantaa henkilökunnan osallisuutta Rikosseuraamuslaitoksen tulevaisuuden turvallisuustyön näkökulmasta. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusjohtamisen toteuttamisen perustana on erillinen turvallisuusstrategia. Opinnäytetyöni tukee turvallisuusstrategian paikkaa osana Rikosseuraamuslaitoksen luonnollista toimintasuunnitelmaa. Tärkeää on ainakin se, että turvallisuusstrategia käydään läpi koko henkilöstön kanssa sekä huolehditaan uusien työntekijöiden perehdyttämisestä.

9 POHDINTA

Tällä opinnäytetyöllä haluttiin selvittää, kuinka hyvin yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstö kokee saaneensa äänensä kuuluviin Rikosseuraamuslaitoksen strategisessa turvallisuussuunnittelussa. Lisäksi tavoitteena oli kerätä kehittämis ehdotuksia siitä, kuinka turvallisuuslinjauksiin liittyvää työskentelyprosessia voitaisiin kehittää niin, että henkilöstön ääni saataisiin toivotulla tavalla kuuluviin. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuusjohtamisesta ei juurikaan löytynyt aikaisempia tutkimuksia, minkä takia opinnäytetyön viitekehys rakennettiin yleisesti turvallisuusjohtamiseen liittyvistä osa-alueista ja aiheesta tehdyistä tutkimuksista. Saatuja tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää muun muassa perehdyttämisessä, henkilöstön turvallisuustietoisuuden lisäämisessä ja turvallisuusjohtamiseen liittyvien työskentelyprosessien kehittämisessä.

Tämän tutkimuksen tuloksena saatiin selville, kuinka hyvin yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstö kokee päässeensä vaikuttamaan ja saaneensa äänensä kuuluviin Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksia laadittaessa. Lisäksi kerättiin kehittämis ehdotuksia ja -toiveita turvallisuuslinjauksiin liittyvien prosessien parantamiseksi. Tulokset paljastivat henkilöstön odotuksia myös yleisemmästä turvallisuustietoisuuden lisäämisestä. Kokonaiskuva verrattaessa vastauksia Junnisen vuonna 2009 toteuttamaan laajaan yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuutta käsittelevään tutkimukseen on, että turvallisuuteen liittyvän työskentelyn osallistavuus on edelleen suhteellisen heikkoa ja tietoisuus oman perustuksen ulkopuolella tapahtuvasta strategisesta turvallisuussuunnittelusta on puutteellista henkilöstön keskuudessa. Tulosten ja taustakirjallisuudesta esille nousseiden näkökulmien avulla voidaan kehittää Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuteen liittyviä työskentelyprosesseja sekä sitä kautta vahvistaa turvallisuusjohtajuutta.

Niin tutkimuksen kvantitatiivisen kuin kvalitatiivisen aineiston tulokset liittyvät keskenään ja tukevat toisiaan. Toimivan turvallisuusjohtaminen tärkeimpänä edellytyksenä on johdon vahva sitoutuminen turvallisuuteen ja sen osoittaminen käytännössä sekä avoin ja osallistava vuorovaikutus kaikilla työskentelyn tasoilla. Tässä luvussa tuloksia pohditaan turvallisuussuunnitteluun liittyvien työskentelyprosessien kehittämisen näkökulmasta, edellä esiteltyjen tutkimustulosten mukaisten yläkäsitteiden kautta. Lisäksi taustakirjallisuudesta ja aikaisemmista turvallisuusjohtamiseen liittyvistä tutkimuksista nostetaan esille muutamia näkökulmia.

9.1. Turvallisuusjohtaminen

Tuloksissa turvallisuusjohtamisen teemaan liittyvistä asioista päällimmäisenä nousee esiin johdon sitoutuminen ja esimerkkinä toimiminen (vrt. Simola 2005, Hämäläinen & Anttila 2008). Killimettin (2006) ja Scheinin (2004) mukaan ihmisiä johtamalla voidaan vaikuttaa organisaation kulttuuriin sekä turvallisuusilmapiiriin ja kokemukseen turvallisuuden tasosta. Vastausten mukaan tämä edellyttää nopeaa reagointia mahdollisiin puutteisiin turvallisuudessa sekä jatkuvaa suunnittelua (vrt. Lanne 2007). Osallis-

tamalla henkilöstöä päätöksentekoon, johto tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin ja näin vaikuttaa päätöksentekoon organisaation kaikilla tasoilla (vrt. Tienari & Meriläinen 2009, Elele & Fields 2010).

Toisaalta tutkimuksen vastauksissa peräänkuulutettiin turvallisuusyhdyskuntien roolien selkeyttämistä (vrt. Junninen 2009). Myös Simola (2005) mainitsee väitöskirjassaan linjaesimiesten roolin tukemisen. Lisäksi hän korostaa johdon aktiivisuuden merkitystä turvallisuustyössä. Jos johto ei sitoudu turvallisuusasioihin, ei turvallisuusjohtamista voida toteuttaa tehokkaasti. Samoin tähän kyselytutkimukseen vastanneet pitivät johdon roolia tärkeänä. Junninen (2009) nostaa esille turvallisuustyöskentelyyn liittyvät resurssit, minkä varmistaminen nähtiin olennaisesti johdon vastuulle kuuluvana tekijänä myös tämän tutkimuksen vastausten valossa.

Lisäksi nousi esille turvallisuustyön läpinäkyvyys (vrt. Hämäläinen & Anttila 2008). On tärkeää, että johto osaa huomioida koko henkilöstön sekä pyrkii pitämään turvallisuusteemoja esillä ja jatkuvassa keskustelussa päivittäisissä vuorovaikutustilanteissa (vrt. Ristikangas & Ristikangas 2010). Tuloksissa korostui henkilöstön kokemus turvallisuusasioiden käsittelemisestä arkityön ulottumattomissa ja päätösten tekemisestä esimiesvetoisesti. Erityisesti toivottiin päätöksenteon ja siihen liittyvien perustelujen läpinäkyvyyden lisäämistä.

9.2. Turvallisuusviestintä

Kehusmaa (2010) ja Juholin (2009) painottavat viestinnän tärkeyttä strategisessa johtamisessa. Niin ikään tässä tutkimuksessa viestintä nousi yhdeksi yläkäsitteeksi turvallisuusprosessien kehittämisessä. Vastaajat kokivat johdon tärkeäksi tehtäväksi turvallisuuteen liittyvien asioiden tuomisen yhteiseen keskusteluun sekä tiedottamisen organisaation kaikilla tasoilla (vrt. Juholin 2009). Osittain tämä linkittyy myös edellä esiteltyyn turvallisuusjohtamisen käsitteeseen liitettyyn läpinäkyvyyteen. Näin voidaan vahvistaa henkilöstön kokemusta siitä, että he voivat aidosti vaikuttaa turvallisuussuunnitteluun.

Myös Hämäläinen & Anttila (2008) korostavat toimivan vuorovaikutuksen merkitystä keskinäisen luottamuksen lisäämisessä ja sitä kautta henkilöstön motivoinnista. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat avoimen keskustelun ja aidon kuulemisen merkitystä henkilöstön kanssa viestittäessä. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen työntekijöiden mielestä tiedottaminen ja viestintä onnistuu parhaiten säännöllisissä yksikkökohtaisissa henkilöstöpala-vereissa (vrt. Ristikangas & Ristikangas 2010).

9.3. Turvallisuuskoulutus

Tienarin ja Meriläisen (2009) mukaan koko henkilöstön osallistuminen strategiayön suunnitteluun ja toteuttamiseen on tärkeää. Kyselyyn vastanneista iso osa nosti esille juuri henkilöstön osallistamisen ja kouluttamisen. Tärkeänä pidettiin myös strategiayön suunnitelmallisuutta ja säännöllistä yhteistä työskentelyä (vrt. Lanne 2007, Sydänmaalakka 2009).

Junnisen (2009) tekemä aikaisempi tutkimus toteaa turvallisuusasioihin liittyvän kouluttamisen olevan työnantajan vastuulla. Organisaation ja johdon koulutusvastuuta korostettiin myös tämän tutkimuksen vastauksissa. Kaikkien osallistaminen nousi esille useassa vastauksessa. Koulutusta toivottiin tehtäväksi käytännönläheisesti ja yksikkökohtaisesti, mutta toisaalta myös valtakunnallisesti. Tämä eroaakin Junnisen vuonna 2008 toteuttamassaan tutkimuksessa saamista vastauksista, joissa henkilöstö toivoi nimenomaan turvallisuuteen liittyvää toteuttamiskelpoista koulutusta sekä opastusta ja harjoittelua omissa yksiköissään.

9.4. Turvallisuustietoisuus

Kootun aineiston perusteella henkilöstö esitti kehittämis ehdotuksia erityisesti turvallisuuteen liittyvään vuorovaikutukseen ja sen kehittämiseen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Turvallisuutta ei välttämättä mielletä tärkeäksi osaksi yhdyskuntaseuraamustoimistojen toimintaa tai siihen ei ehditä paneutua esimerkiksi työkiireistä johtuen. Vastausten perusteella pidettiin tärkeänä henkilöstön kuulemista ja avointa keskustelua kaikilla tasoilla, mihin olisikin hyvä jatkossa kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Osallistamalla henkilöstöä yhteistyöilmapiiri on avoimempaa, keskustelempaa ja dialogi henkilöstön kesken lisääntyy, mikä mahdollistaa toiminnan kehittämisen (vrt. Hämäläinen & Anttila 2008, Junninen 2009).

Simola (2005) pitää tärkeänä turvallisuustietoisuuden herättämistä kattamaan koko henkilöstön. Tämän tutkimuksen vastausten perusteella yhdyskuntaseuraamustoimistojen henkilöstö vaikuttaisi olevan samoilla linjoilla. Turvallisuusasioiden huomioiminen osana työtä ja jokapäiväistä arkea herättää ja pitää yllä turvallisuustietoisuutta. Vastauksissa peräänkuulutettiin henkilöstön osallistamista, aitoa vuorovaikutusta ja keskustelun ylläpitämistä (vrt. Levä 2003, Juholin 2009, Junninen 2009).

9.5. Kehittämistarpeet

Tämän opinnäytetyön tärkeimpinä tuloksina voidaan pitää Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaustyöskentelystä esille nousseita kehittämistarpeita. Vastauksista käy selvästi ilmi, että useat vastaajat ovat tyytymättömiä omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa turvallisuusasioissa ja he peräänkuuluttavat aitoa koko henkilöstön osallistamista. Turvallisuussuunniteluun liittyvien työskentelyprosessien kehittämiseksi esitettiin useita eri vaihtoehtoja, vaikka toisaalta osa vastaajista vaikutti tyytyväiseltä toimistojen nykyiseen turvallisuusjohtamiseen ja sen tilaan (vrt. Junninen 2009). Kehittämistoimena ehdotettiin niin vastaavanlaisten kyselyjen toistamista kuin moniammatillista työpajatyöskentelyä ja turvallisuusvastaavien roolien selkeyttämistä. Huomionarvoista on, että myös Junninen (2009) päätyi tutkimuksessaan esittämään yhtenä kehittämisideana työpajatyöskentelyyn pohjaavaa mallia.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitelty turvallisuusjohtamiseen ja sen eri osa-alueisiin liittyvät teemat tarjoavat organisaation johdolle pohjan strategisessa turvallisuustyössä huomioitavista asioista. Kehittämistulosten ja

teoriatiedon avulla toivottavasti tuotetaan johdolle ja esimiehille riittävästi tietoa yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuusjohtamisen nykytilasta sekä samalla vaikutetaan myönteisesti turvallisuuteen ja siihen liittyvien työskentelyprosessien kehittämiseen kaikilla organisaation tasoilla (vrt. Lanne 2007). Tutkimustuloksissa ja johtopäätöksissä on käyty tarkemmin läpi vastauksissa esille tulleita kehittämis ehdotuksia. Näistä esimerkkeinä mainittakoon yksikkökohtainen työpajatyöskentely ja turvallisuusharjoittelu (vrt. Levä 2003, Junninen 2009).

Vaikka tässä tutkimuksessa kyse onkin nimenomaan yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuuteen liittyvästä kehittämistyöstä, olen kuitenkin halunnut pohtia tuloksia lopuksi koko Rikosseuraamuslaitoksen mittakaavassa. Olen myös pohtinut, miten näitä tuloksia voisi hyödyntää ja käyttää suunniteltaessa koko rikosseuraamus alaa koskevaa laajempaa tutkimusta. Toivon, että tämän tutkimuksen tuloksia hyödynnetään kehitettäessä ja parannettaessa niin yhdyskuntaseuraamustoimistojen kuin koko rikosseuraamusalan turvallisuussuunnitteluun liittyviä käytäntöjä. Samalla haastan jokaisen lukijan pohtimaan esille nousseita asioita tämän tutkimusraportin luetuun.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimuksen aihe oli ajankohtainen ja nousi työelämän tarpeista. Vuonna 2014 nimettiin turvallisuuslinjaustyöryhmä, jonka tavoitteena oli päivittää Rikosseuraamuslaitokselle ajanmukaiset turvallisuuslinjaukset. Olemassa olevien turvallisuuslinjausten sisältö ei enää vastannut organisaation nykystrategian mukaisiin tarpeisiin. Strategiseen työskentelyyn liittyvää turvallisuusjohtamista on tutkittu paljon eri aloilla, mutta ei juurikaan yhdyskuntaseuraamustoimistojen näkökulmasta.

Turvallisuuden kehittäminen on erittäin pitkäjänteistä työtä, joka vaatii kaikkien sitoutumista ja oikeanlaista asennetta. Tietoisuutta kasvattamalla ja keskustelun läpinäkyvyyttä lisäämällä voidaan parantaa henkilöstön asennetta kehittää työtään turvallisempaan suuntaan. Yhtenä kehittämisehdotuksena nostan esille turvallisuustietoisuuden aktiivisen ylläpitämisen. Tutkimustulosten mukaisesti turvallisuuteen liittyviä teemoja olisi hyvä pitää säännöllisesti esillä ja niistä tulisi keskustella esimerkiksi viikoittaisissa tiimipalaverissa ja kehittämispäivissä, jotta turvallisuus saataisiin arkipäiväiseksi osaksi yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehtävää työtä.

Yhtenä hyvänä vaihtoehtona turvallisuustietoisuuden lisäämiseksi nostan Rikosseuraamuslaitoksen sisäisen nettipohjaisen intranetin hyödyntämisen. Intranettiä voitaisiin hyödyntää muun muassa kyselyjä tehtäessä sekä turvallisuuteen liittyvän keskustelun foorumina. Sinne voisi myös kerätä tutkittua turvallisuustietoa ja -tilastoja vapaasti kaikkien käytettäväksi. Lisäksi tiedottamista tulisi kehittää niin, että viestinnän erilaiset kohderyhmät huomioidaan tarkemmin.

Tärkeänä kehittämistoiveena vastauksissa peräänkuulutettiin yhdyskuntaseuraamustoimiston omia turvallisuuslinjauksia tai ainakin niiden erityis-

piirteiden esille nostamista suhteessa vankiloiden linjauksiin. Yhdyskuntaseuraamuspuolen turvallisuusasioiden koetaan jäävän valitettavan usein vankilaturvallisuuden jalkoihin, jolloin se ei saa riittävää huomiota. Tämä toive pyrittiin huomioimaan jo turvallisuuslinjauksia laadittaessa, mutta pitäisikö näitä erityispiirteitä erotella vielä konkreettisemmin. Ovatko vankiloiden ja yhdyskuntaseuraamustoimistojen toimintaympäristöistä nousevat turvallisuustarpeet liian erilaisia laitettavaksi samoihin kansiin?

Turvallisuuden johtaminen on oltava luonnollinen osa organisaation strategista johtamista, jotta turvallisuus huomioidaan osana organisaation päätöksentekoa. Yhtenä kehittämis ehdotuksena esitänkin strategisten päätösten perustelemista henkilöstölle tarkemmin, mikä edesauttaisi henkilöstön strategisen ajattelun kehittymistä ja sitouttaisi paremmin tehtyihin päätöksiin. Myös esimiesten johtamistapaa tulisi kehittää valmentavaan suuntaan, jotta voidaan tukea työtä sekä osallistamista henkilöstön keskuudessa koko Rikosseuraamuslaitoksessa.

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjausten jalkauttamisen on ajateltu tapahtuvan johtajien ja esimiesten toimesta muun muassa tulos- ja kehityskeskusteluiden sekä päivittäisen johtamisen yhteydessä sekä erilaisten koulutustilaisuuksien välityksellä. Mielenkiintoisena jatkotutkimusaiheena näkisinkin kyseisten turvallisuuslinjausten jalkauttamisen seuraamisen ja tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin, sekä mahdollisesti turvallisuuslinjausten tämentävän ohjeistuksen tai esimerkiksi perehdytyskansion kehittämisen saatujen tulosten perusteella. Lisäksi esitän vastaavanlaisen kyselyn tekemistä ja kehittämis ehdotusten keräämistä vankilapuolelle, sekä mahdollisesti yhdyskuntaseuraamustoimistojen ja vankiloiden tulosten vertailua. Jatkotutkimuksena voisi niin ikään selvittää, kuinka mahdolliset turvallisuuslinjauksiin liittyvään työskentelyprosessiin tehdyt muutokset ovat vaikuttaneet henkilöstön kokemukseen mahdollisuuksistaan vaikuttaa ja osallistua. Henkilöstön osallistamisen voisi myös lisätä yhdeksi kohdaksi työtyytyväisyyskyselyyn. Näin saataisiin koottua säännöllistä tietoa osallistamisesta.

Esitettyjen kehittämis- ja jatkotoimien tavoitteena on yhdenmukaistaa turvallisuustoimintaa ja -ajattelua Rikosseuraamuslaitoksen kaikilla tasoilla. On tärkeää saada jokainen työntekijä kiinnostumaan turvallisuuden ylläpitämisestä sekä ymmärtämään oman käyttäytymisen ja varautumisen merkitys osana kokonaisvaltaista turvallisuustyötä. Tutkimusraportti toimitetaan Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikköön. Näin saatuja tuloksia ja kehittämisideoita voidaan hyödyntää niin johdon ja esimiesten kuin muunkin henkilöstön sitouttamisessa ja osallistamisessa turvallisuussuunniteluun sekä samalla kiinnittää huomiota sitoutumista ja osallistamista estäviin tekijöihin.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. 3.painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Alho, K., Elo, A-L., Elovainio, M., Huuhtanen, P., Juuti, P., Kalimo, R., Kandolin, I., Kauppinen, K., Leppänen, A., Lindström, K., Moilanen, L., Saarelma-Thiel, T., Seppälä, P., & Vartia, M. 1994. Terve työyhteisö: kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- BS 8800. 2004. Occupational health and safety management systems – Guide. London: British Standards Institution.
- Chi-Hsiang, C., Chin-Chung, Li & Tsung-Chih, Wu. 2008. A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance. *Safety Science* 21:4, 307-318.
- Chin-Shan, Lu & Chung-Shan, Y. 2008. Safety leadership and safety behavior in container terminal operations. *Safety Science* 48:2, 123-134.
- Denscombe, M. 2007. Good Research Guide. Open University Press.
- Elele J. & Fields D. 2010. Participative decision making and organizational commitment. *Cross Cultural Management: An international Journal*. Vol. 17. No. 4.
- Flink, A-L., Hiltunen, M. & Reiman, T. 2007. Heikoin lenkki – Riskienhallinnan inhimilliset tekijät. Helsinki: Edita Prima.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Heinonen, J., Keinänen, A. & Paasonen, J. 2013. Turvallisuustutkimuksen tekeminen. Tallinna: AS Pakett.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. –16. painos. Helsinki: Tammi
- Hämäläinen, P. & Anttila, S. 2008. Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Seurantatutkimus. Työsuojelujulkaisuja 85. Tampere: Työsuojeluhallinto.

Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2010. Johda riskejä – käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Juholin, E. 2009. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.

Junninen, M. 2009. Kriminaalihuoltolaitoksen aluetoimistojen työtilojen turvallisuus ja henkilöstöön kohdistunut epäasiallinen vaikuttaminen vuonna 2008. Raportti. Kriminaalihuoltolaitos.

Jylhä, E. & Viitala, R. 2011. Liiketoimintaosaaminen – Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Publishing oy.

Kallasvuo, A. & Romppanen, B. 2011. Johtajuuden rakentuminen – Eväitä lähijohtamiseen. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Kananen, J. 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karsikas, V. 2005. Selvin päin olosta tulee hyvä olo- päihdeongelmaisten vankien voimaantuminen. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 3:2005. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Kehusmaa, K. 2010. Strategiatyö – organisaation voimanlähde. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Kerko, P. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kiehelä, H. 2011. Esipuhe. Teoksessa Lavikkala, R. & Lindeborg, H. (toim.) Rikosseuraamustyön kehittämisen kysymyksiä. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 7–8.

Killimett, P. 2006. Organizational factors that influence safety. Process Safety Progress 25:2, 94–97.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vasta-paino.

Kuusisto, A. & Ruuhilehto, K. 1998. Turvallisuuskulttuuri – mitä se on? TUKES-julkaisu 3/1998. Turvatekniikan keskus.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laitinen H., Simola, A. & Vuorinen, M. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Laki Rikosseuraamuslaitoksesta (27.11.2009/953).

Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta (400/2015).

Lanne, M. 2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. Espoo: VTT Publications.

Lappi-Seppälä, T. 2006. Rikollisuus ja Kriminaalipolitiikka. Helsinki: Yliopistopaino.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Levä, K. 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Tukes-julkaisu 1/2003. Helsinki: Turvatekniikan keskus.

Likert, R. 1932. A technique for the measurements of attitudes. Archives of Psychology 22 (140), 5–55.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Oedewald, P. & Reiman, T. 2008. Turvallisuuskriittiset organisaatit. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Oikeusministeriö. 2012. Oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategia 2012–2016. Oikeusministeriön julkaisuja.

Oikeusministeriö. 2013. Oikeusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2014–2017. [Pdf-dokumentti] Viitattu 28.11.2015. http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/1360676829700/Files/TTS_2014-2017_48_s.pdf.

Paasonen, J. (toim.), Huumonen, T. & Paasonen, L. 2012. Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Puolustusministeriö. 2009. Puolustushallinnon turvallisuus – osastrategia. [Pdf-dokumentti] Viitattu 28.11.2015 <http://www.defmin.fi/files/1833/turvallisuusstrategia.pdf>.

Pyöriä, P. & Saari, T. 2012. Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 41 – 60.

Rikosseuraamuslaitos. 2010. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010–2015. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja.

Rikosseuraamuslaitos. 2011. Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011–2020. [Pdf-dokumentti]. Viitattu 28.11.2015. http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/risenasiakirjoja/6A3hglF5q/Risen_strategia_2011-2020.pdf.

Rikosseuraamuslaitos. 2015a. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2014. [Pdf-dokumentti] Viitattu 28.11.2015 http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosikirja/2L62dq7TN/Rikosseuraamuslaitoksen_tilastollinen_vuosikirja_2014_net.pdf.

Rikosseuraamuslaitos. 2015b. Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöohjelma 2020. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja.

Rikosseuraamuslaitos. 2015c. Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja.

Ristikangas M. & Ristikangas V. 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOYpro.

Robson, C. 2007. How to do a research project: a guide for undergraduate students. Blackwell Publishing Ltd.

Simola, A. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Väitöskirjatutkimus. Oulu: Oulun Yliopisto.

Sydänmaalakka, P. 2005. Intelligent leadership. Leading people in intelligent organisations. Pertec Consulting.

Sydänmaanlakka P. 2009. Jatkuva uudistuminen – Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Talentum.

Tienari J. & Meriläinen S. 2009. Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa. Helsinki: WSOYpro.

Työsuojelusanasto. 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.–4. painos. Jyväskylä 2006: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Juva: PS- kustannus.

Vankeuslaki 23.9.2005/767.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Tammi.

Virta, S. 2007. Paikallinen turvallisuudenhallinta – kohti yhteisökontrollia? Teoksessa Rantala, K. & Sulkunen, P. (toim.) Projektityhteiskunnan kääntöpuolia. Tampere: Tammer-Paino, 194–206.

Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset 2006. Rikosseuraamusalan käsikirjoja 1:2006. Helsinki: Kriminaalihuoltolaitos.

KYSELYN SAATEKIRJE

Arvoisa vastaanottaja,

olen toiminut toisena sihteerinä ja yhdyskuntaseuraamuspuolen edustajana Rikosseuraamuslaitoksen keskushallinnon alkuvuodesta 2014 nimittämässä turvallisuuslinjaustyöryhmässä. Turvallisuuslinjauksia laadittaessa työryhmä on mm. kuullut eri alojen asiantuntijoita sekä toteuttanut alueellisia turvallisuustyöpajoja ja marraskuussa 2014 valtakunnallisen turvallisuusseminaarin. Lisäksi ennen esityksen jättämistä työryhmä varaa mahdollisuuden lausuntojen antamiseen kattavalla lausuntokierroksella.

Osana omia kriisi- ja katastrofijohtamiseen liittyviä opintojani Hämeen ammattikorkeakoulussa ja South Walesin yliopistossa teen tutkimusta ko. työryhmän työskentelyyn liittyen. Kyselyn avulla on tarkoituksena selvittää, miten henkilöstö kokee päässeensä vaikuttamaan strategiaan turvallisuussuunnitteluun ja millaisia kehittämissuunnitelmia henkilöstöllä on. Tulokset kertovat johdolle, esimiehille ja koko henkilöstölle, miten turvallisuussuunnitteluun liittyviä työskentelyprosesseja tulisi jatkossa kehittää, jotta henkilöstön ääni saadaan kuuluviin.

Tärkeää on saada juuri Sinun mielipiteesi, jotta on mahdollista muodostaa luotettava kokonaiskuva henkilöstön osallistumismahdollisuuksista ja työskentelyn kehittämistarpeista. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa vain hetken. Toivon, että vastaat kysymyksiin mahdollisimman avoimesti oman tuntemuksesi mukaan, **mielellään 17.04.2015 mennessä**.

Lisätietoja: Heidi Lind (p. 050 439 3749 tai sp. heidi.lind@om.fi).

Tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä tuloksista ole mahdollista tunnistaa yksittäisiä vastaajia.

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!



Osallistuminen:

4. Oletko osallistunut Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksiin liittyvään työskentelyyn:

- 1) en ollenkaan
- 2) vähän
- 3) kohtalaisesti
- 4) paljon
- 5) erittäin paljon

4.a Jos vastasit edelliseen kysymykseen en ollenkaan tai vähän miksi koet, että et ole osallistunut työskentelyyn?

5. Oletko saanut äänesi kuuluviin Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksia laadittaessa:

- 1) en ollenkaan
- 2) vähän
- 3) kohtalaisesti
- 4) paljon
- 5) erittäin paljon

5.a Jos vastasit edelliseen kysymykseen en ollenkaan tai vähän miksi koet, että et ole saanut ääntäsi kuuluviin?

Kehittäminen:

6. Kuinka Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuussuunnitteluun liittyviä työskentelyprosesseja tulisi mielestäsi kehittää, jotta henkilöstön ääni saadaan kuuluviin?

ESIMERKKI AINEISTOLÄHTÖISESTÄ SISÄLLÖNANALYYSISTÄ

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Strateginen työ on johdon ja esimiesten vastuulla."	Strategiatyö johdon vastuulla	Johdon sitoutuminen	Turvallisuusjohtaminen
"Turvallisuusasiat ovat läsnä yksiköiden arjessa ja niihin reagointi edellyttää nopeaa toimintaa"	Nopea arjen epäkohtiin reagoiminen	Nopea reagoiminen	
"Hyvä, että yksiköissä ja alueella on nimetyt turvallisuudesta vastaavat henkilöt, joiden kautta työskentelyprosesseja turvallisuuden varmentamiseksi voidaan kehittää suunnitelmallisesti."	Suunnitelmallinen kehittäminen ja turvallisuudesta vastaavien roolien selkeys	Turvallisuusvastaavien rooli	
"avoimempaa keskustelua turvallisuusasioista"	Keskustelun avoimuus	Turvallisuustyön läpinäkyvyys	
"Turvallisuus pitäisi tuoda konkreettisemmaksi asiaksi työntekijöiden arkeen"	Turvallisuus osana työntekijöiden arkea	Turvallisuusasioiden pitäminen esillä	Turvallisuusviestintä
"Henkilöstä kuunnellaan hyvin ja riittävästi."	Henkilöstön kuunteleminen	Aito kuuleminen	
"henkilöstölle tulisi antaa tilaisuus tulla kuulluksi ja kysyä myös henkilöstön mielipiteitä"	Kiinnostus henkilöstön mielipiteestä	Mahdollisuus vaikuttaa	
"Enemmän käsiteltävä yhdessä turvallisuuskysymyksiä; esim. monen eri ammattiryhmän toimesta"	Turvallisuusasioiden käsitteleminen yhteisesti	Tiedottaminen kaikille ja kaikilla tasoilla	
"otetaan henkilöstö aktiivisesti mukaan ja heidän mielipiteitä myös arvostetaan ja kunnioitetaan ja ne huomioidaan"	Henkilöstön ottaminen mukaan suunnitteluun	Henkilöstön osallistaminen	Turvallisuuskoulutus
"turvallisuuteen liittyen tulisi toimistolla pitää käytännön harjoituksia, joissa harjoiteltaisiin uhkaavasti käyttäytyvän henkilön käyttämistä ja kuinka toimitaan joukolla tilanteessa"	Yhteinen harjoittelua ja vaaratilanteiden toimintatavoista sopiminen	Turvallisuuskulttuurin kehittäminen	
"Organisoimalla työryhmätyöskentely niin, että henkilöstön näkökulmat välittyvät aidosti työskentelyyn."	Eri henkilöstöryhmien osallistaminen työskentelyyn	Moniammatillinen työparajatyöskentely	
"Toimistojen asiakkaissa ja toimitiloissa on niin paljon eroavaisuuksia, jotka tulisi huomioida turvallisuussuunnittelussa."	Erilaisuuden huomioiminen turvallisuussuunnittelussa	Yksikkökohtaista koulutusta	

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Virkamiehiä olisi hyvä opastaa, mitä tietoa intras- tamme löytyy ja miten siellä tiedotetaan ajankoh- taisista hankkeista, jotta virkamiehet voisivat itse- näisesti seurata heitä kiin- nostavia asioita ja löytää tarvitsemansa tietoa"	Turvallisuustietoisuuden ja sitä kautta kiinnostuksen lisääminen	Turvallisuustietoisuuden lisääminen	Turvallisuustietoisuus
"Avoimuutta lisäämällä, henkilöstön pitää olla tie- toinen ja kiinnostunut ke- hittämään oman työn tur- vallisuutta"	Avoimuus lisää henkilös- tön kiinnostusta	Kiinnostuksen lisääminen	
"Asioista keskusteltava riittävästi jolloin jokaisella omalta osaltaan mahdolli- suus vaikuttaa tärkeäksi kokemiinsa turvallisuuteen liittyviin asioihin"	Riittävä keskustelu kaik- kien kanssa ja mahdolli- suus vaikuttaa	Vuorovaikutus ja yhteistyö	
"Ottaa koko henkilökunta mukaan, kun toimipaikan turvallisuudesta vastaava henkilö miettii työpaikan turvallisuusasioita."	Henkilöstön ottaminen mukaan miettimään turval- lisuutta	Henkilökunta mukaan suunnitteluun	